

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខ្លោះសំណុំរឿង : ៧៤/០៩-ប៊ុរច្បួន  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លី តៃសេង**  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឃា**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្វូឡូន ហ្គាមេន ចូលែននីតធីច ហ្វាភីភី អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសិរីសោភ័ណ ឃុំសិរីសោភ័ណ ស្រុកស្ទឹងត្រែង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥២២ ២៦៦

ទូរសារ : គ្មាន

**តំណាងភាគីនិយោជក :**

១- លោក ហុង គីនឈ

នាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក សុក ហាក់

អនុប្រធានរោងចក្រ

៣- លោក ឡុង ហ៊ាង

មន្ត្រីសមាគមនិយោជក

៤- លោក គង់ គីមដី

ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហគមន៍ សហគមន៍ប្រជាជនកម្ពុជាកម្ពុជា ខែនៃរោងចក្រ ហ្វូឡូន**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦ សេ ផ្លូវ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ



លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោកស្រី មាស វណ្ណី
- ២- លោក អែម សុភ័ត្ត
- ៣- លោក លន់ សាម៉េត
- ៤- លោក ចន វ៉ាន់ថា
- ៥- លោក ហិល សាវីម
- ៦- លោកស្រី ហួច ស្រីមុំ

- មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខេឌូ
- មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខេឌូ
- ប្រធានសហជីព ស៊ីខេឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ប្តីរឿន
- លេខាសហជីព ស៊ីខេឌូ ប្រចាំរោងចក្រ ប្តីរឿន
- សកម្មជន
- សកម្មជន

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរយៈកាលផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- និយោជកមិនមានលទ្ធភាពកាត់សំលៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករ កម្មករវិនិ ទាំងអស់បានទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានផលលំបាកអំពីបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ។
- ២- ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (តេចអេឡ) គ្រប់ ៤០០០ រៀល សំរាប់កម្មករម្នាក់ៗពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ ។ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ ។
- ៣ និង ៤ នៃពាក្យបណ្តឹង ភាគីកម្មករសុំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងវិវាទការងាររួម ពីព្រោះអ្នកទាំងពីរជាសកម្មជនសហជីព ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពដោះស្រាយជូនទេ ដោយសារចំណុចទី៣ និង ទី៤នេះ ជា វិវាទបុគ្គល ត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ (អ្នកផ្សះផ្សាយលំអើយថា៖ ចំណុចទី៣ និង ទី៤ ខាងលើ ជាវិវាទបុគ្គល) ។
- ៥- ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ទឹកពាញ់នៅលើដំបូលអគារបោកគក់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ។ និយោជកមិនយល់ពីសំណើនេះទេ ។
- ៦- កែប្រែបំពង់បញ្ចេញជាតិអំបោះពីឆ្នាំងចំហុយ ដែលបណ្តាលឱ្យហុយចូលកន្លែងធ្វើការផ្នែកបោកគក់ និងបន្ថែមកង្ការនៅកន្លែងផ្ទុកជាតិគីមីផង ។ និយោជកមិនអាចឆ្លើយតបតាមសំណើបានទេ ។
- ៧- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយសំរាប់ប្រធានក្រុម គ្រប់ ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ។ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមសំណើបានទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនជួបការលំបាកពីសេដ្ឋកិច្ច ហើយការផ្តល់ជូនថ្លៃបាយកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនកំពុងពិចារណាថា តើគួរលប់ចោល ឬក៏យ៉ាងណា ។
- ៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនយកលុយភារកិច្ចរបស់ប្រធានក្រុម និងអ្នកបកប្រែ បូកបញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួលធ្វើជាប្រចាំខែគោល ។ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពឆ្លើយតបតាមសំណើទេ ។



៩- ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ទៀងទាត់ ដល់កម្មករ កម្មការិនី ក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ វិញ។ និយោជកមិនឯកភាព។

១០- សូមក្រុមហ៊ុនគុណឡូសំរាប់អ្នកស៊ីបុង នៅថ្ងៃបុណ្យជាតិ និងថ្ងៃអាទិត្យ។ និយោជកបានគិត ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២១០/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

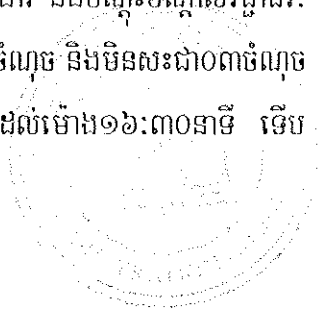
**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីបុណ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹង របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការប្តឹងនាយក ក្រុមហ៊ុនឱ្យដោះស្រាយសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ៊្វ័រឡូន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញនៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ។ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមចំនួន១២ចំណុច បានសះជាចំនួន០២ចំណុច និងមិនសះជា០៣ចំណុច នៅសល់ចំនួន០៧ចំណុចទៀតត្រូវបានរាំងស្ទះ មិនអាចដំណើរការផ្សះផ្សារបានរហូតដល់ម៉ោង១៦:៣០នាទី ទើប



*Handwritten signature*

អ្នកផ្សះផ្សាបានសំណូមពររបស់ការផ្សះផ្សានៅពេលក្រោយទៀត។ ការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើការទាមទារ ដែលនៅសល់០៧ចំណុចនោះទេ។ ដូចនេះ សរុបមក ការផ្សះផ្សាទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន០២ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន១០ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន១០ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅ ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន១០ ចំណុចនេះនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង១០ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំណុចទី ២ ចំណុចទី ៥ ចំណុចទី ៦ ចំណុចទី៧ ចំណុចទី៨ និងចំណុចទី១០។ ដូច្នោះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចវិវាទទី ១ ចំណុចវិវាទទី ៣ និងទី៤ និងចំណុចវិវាទទី ៩ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម៖

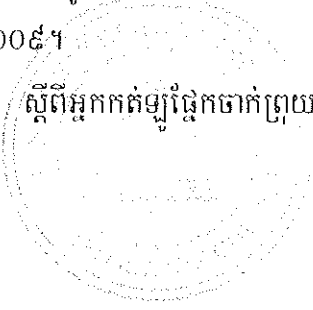
**ឥស្សរក្ខត**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន**

**ឯកសារ ឥស្សរក្ខត ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

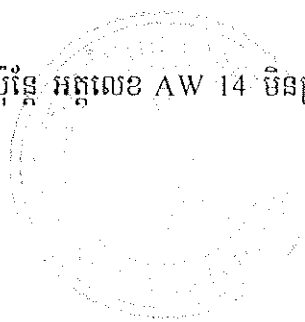
**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- សារណាសំណុំរឿងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊័រធួន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។
- ២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៊័រធួន ហ្គាមែន និងរូបសំណាកច្បាប់កម្មវិធី លេខ ០៥៩/០៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣។
- ៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជាមួយរោងចក្រ ប៊័រធួន ហ្គាមែន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។
- ៤- កំណត់ហេតុនិយ័យបំភ្លឺរបស់ឈ្មោះ ហូយ ស្រីមុំ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៥- របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន លី ហ្គែវ ឆ័ង ឥឡូវវិធី ខូអិលធីឌី ស្តីពីអ្នកកាត់ឡូផ្នែកចាក់ព្រួយអត្តលេខ AW 14 មិនគោរពការចាត់តាំងការងារ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។
- ៦- របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន លី ហ្គែវ ឆ័ង ឥឡូវវិធី ខូអិលធីឌី ស្តីពីអ្នកកាត់ឡូផ្នែកចាក់ព្រួយ នៅអគារផ្សេង ប៊័រធួន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។



*Mea*

- ៧- របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន លី ហ្គែវ ឆ័ង ស៊ីយូរីវី ខូអិលធីឌី ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យផ្នែកចាក់ព្រួយ នៅអគារផ្សេង ហូរច្បូន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការហៅឈ្មោះ ហួយ ស្រីមុំ អត្តលេខ AW 14 មកការិយាល័យដោះស្រាយបញ្ហា ការងារមួយចំនួន ប៉ុន្តែ អត្តលេខ AW 14 មិនព្រមមកទេ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន លី ហ្គែវ ឆ័ង ស៊ីយូរីវី ខូអិលធីឌី ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យផ្នែកចាក់ព្រួយ នៅអគារផ្សេង ហូរច្បូន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន លី ហ្គែវ ឆ័ង ស៊ីយូរីវី ខូអិលធីឌី ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យផ្នែកចាក់ព្រួយ នៅអគារផ្សេង ហូរច្បូន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន លី ហ្គែវ ឆ័ង ស៊ីយូរីវី ខូអិលធីឌី ស្តីពីកម្មករស្រីម្នាក់ ឈ្មោះ ហួយ ស្រីមុំ អត្តលេខ AW 14 ជាន់ និងមុខងារ កត់ឱ្យ នៅក្នុងអគារផ្សេង ហូរច្បូន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- របាយការណ៍របស់ សន្តិសុខ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហូរច្បូន ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យមិនព្រម ស្តាប់តាមការចាត់ចែងការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៣- របាយការណ៍របស់ សន្តិសុខ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហូរច្បូន ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យផ្នែក ចាក់ព្រួយមិននៅកន្លែងធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៤- របាយការណ៍របស់ សន្តិសុខ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហូរច្បូន ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យផ្នែក ចាក់ព្រួយមិននៅកន្លែងធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៥- របាយការណ៍របស់ សន្តិសុខ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហូរច្បូន ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យផ្នែក ចាក់ព្រួយមិននៅកន្លែងធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៦- លិខិតបណ្តឹង ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យប្រើអំពើហឹង្សាលើសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៧- របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន លី ហ្គែវ ឆ័ង ស៊ីយូរីវី ខូអិលធីឌី ស្តីពីអ្នកកត់ឱ្យផ្នែកចាក់ព្រួយ ឈ្មោះ ហួយ ស្រីមុំ អត្តលេខ AW 14 នៅអគារផ្សេង ហូរច្បូន ដេញវាយសន្តិសុខប្រចាំអគារ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៨- លិខិតព្រមាន លិខិតព្រមានចុងក្រោយ ដល់ឈ្មោះ ហួយ ស្រីមុំ ។
- ១៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការហៅអត្តលេខ AW 14 មកការិយាល័យ ប៉ុន្តែ អត្តលេខ AW 14 មិនព្រម មកទេ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។



*Mea*

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

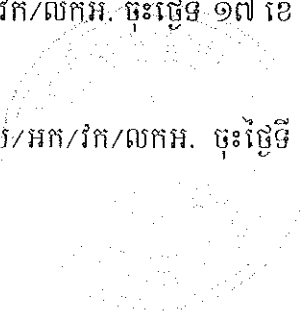
- ១- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿង នៅរោងចក្រ ហ្វូរឡូន លេខ ០៤/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហដីព្រៃជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃរោងចក្រ ហ្វូរឡូន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហដីព្រៃជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃរោងចក្រ ហ្វូរឡូន លេខ ០០២/០៨ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៤- បណ្តុំសំគាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ របស់ឈ្មោះ ហ៊ិន សាលីម ។
- ៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្វូរឡូន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៦- លិខិតកោះហៅរបស់ស្នងការដ្ឋាននគរបាលខេត្តកណ្តាល កោះហៅ ឈ្មោះ ហួច ស្រីមុំ លេខ ៤២៣ ល.ក.ហ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហដីព្រៃជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការជំទាស់ទៅនឹងឯកសាររបស់ ក្រុមហ៊ុន ហ្វូរឡូន លេខ ០៥៩/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- លិខិតឆ្លើយតបរបស់ឈ្មោះ ថាន់ សោភ័ណ ស្តីពីការឆ្លើយតបទៅនឹងកំណត់ហេតុ និងលិខិតព្រមាន របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូរឡូន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- លិខិតបដិសេធរបស់ឈ្មោះ ហួច ស្រីមុំ ស្តីពីការបដិសេធលិខិតព្រមាន របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូរឡូន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូរឡូន លេខ ២១០/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូរឡូន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៧៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។



*Mea*

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា :**

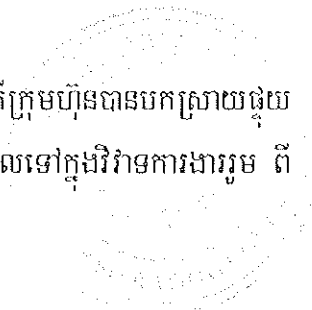
- បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីឡឺន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ២.៧០០នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ(ស៊ីខេឌូ) នៃក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- សហជីពស៊ីខេឌូ មានភាពជាតំណាងបំផុត តាមវិញ្ញាបនបត្រលេខ ០០២/០៨ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករ កម្មការិនី ទាំងអស់**

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារ ជូនកម្មករ កម្មការិនីទេ ហើយក៏មិនដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករ កម្មការិនីនេះដែរទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករ កម្មការិនីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនពួកគាត់ គឺយោងតាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ប្រកាសលេខ ៣០៧ នេះ បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករ កម្មការិនី ដោយឥតគិតថ្លៃ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅតាមបណ្តារោងចក្រ ដែលនិយោជកបានកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនកម្មករ កម្មការិនី មានភាគតិចណាស់ ។ ជាទូទៅ និយោជកមិនបានកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករ កម្មការិនីទេ ។ ក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ប្រកាសលេខ ៣០៧ នេះ គឺមិនសំដៅទៅលើករណីរោងចក្រកាត់ដេរទេ ។ ម្យ៉ាងទៀត ដោយសារសព្វថ្ងៃនេះ បញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក បានប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុន ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករ កម្មការិនីតាមការទាមទារបានទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ និង ទី៤ :**

- ការទាមទារចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនបានបកស្រាយផ្ទុយគ្នា ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបកស្រាយថា ជាវិវាទរួម ហើយសុំដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងវិវាទការងាររួម ពី



*Alnea*

ព្រោះអ្នកទាំងពីរ ជាសកម្មជនសហជីព។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនបានបកស្រាយថា ជាវិវាទបុគ្គលត្រូវ  
ដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់។

- នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប់សំណើការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដែលបាន  
បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ បានចែងថា " ៣ និង ៤ នៃ  
ពាក្យបណ្តឹងភាគី កម្មករសុំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងវិវាទការងាររួម ពីព្រោះអ្នកទាំងពីរ ជាសកម្មជន  
សហជីព។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពដោះស្រាយជូនទេ ដោយសារចំណុចទី៣ និងទី៤នេះ ជាវិវាទ  
បុគ្គល ត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់។ (អ្នកផ្សះផ្សាយលំអើព្យថា ចំណុចទី៣ និងចំណុចទី ៤  
ខាងលើជាវិវាទបុគ្គល) "។
- នៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ចែងពីចំណុចវិវាទ  
ទី៣ និងទី៤នេះបានចែងថា " ចំណុចទី៣ និងចំណុចទី៤ ភាគីកម្មករសុំដាក់បញ្ចូលទៅជាវិវាទការងាររួម  
ពីព្រោះអ្នកទាំងពីរជាសកម្មជនសហជីព។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពដោះស្រាយជូនទេ ដោយសារ  
ចំណុចទី៣ និងចំណុចទី៤នេះជាវិវាទបុគ្គល ត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់។ "
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ការទាមទារចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ ដែលសរសេរនៅ  
ក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប់ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល  
វិជ្ជាជីវៈបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហាក់ដូចជាមិនបានបញ្ជូនចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ មក  
ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ ពីព្រោះមានភាពមិនប្រក្រតី គឺមិនដូចចំណុចទាម  
ទារផ្សេងទៀត ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជានេះ ហើយក៏មិនមានខ្លឹមសារណាមួយ ដែល  
បញ្ជាក់ពីការទាមទារដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត មន្ត្រីអ្នកផ្សះផ្សាយលំអើព្យថា ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ ជា  
វិវាទបុគ្គលផងដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ  
បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជូនចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ នេះមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយ  
តាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ឬទេ?

**ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់  
កម្មករនិយោជិតដែលត្រឡប់មកចូលធ្វើវិញ មិនទាន់តាមកាលកំណត់នៃសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់  
ក្រុមហ៊ុន**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង  
ទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រឡប់មកចូលធ្វើការយឺតនេះ គឺយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃ  
ទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រង់ចំណុចទី២ : ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលចែងថា :

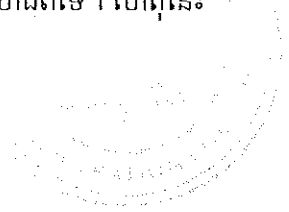


*Acc*



- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន១ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន២ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន៣ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន៤ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៤ ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន៥ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់

- ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ ដោយបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រង់ចំណុច២ និយាយអំពីប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ គឺសំដៅលើកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុន គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធំ ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ ពីព្រោះបានត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញ តាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបណ្តោះអាសន្នរយៈពេល១ខែ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដែលត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញ មិនទាន់ថ្ងៃ(មកយឺត)តាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ គឺក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់ពួកគាត់ ។ ឧទាហរណ៍ដូចជា កម្មករនិយោជិតផ្នែកវេចខ្ចប់មានប្រមាណជិត១០០នាក់ ក្នុងនោះមានចំនួន២០នាក់បានត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញយឺត ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់ពួកគាត់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញ មិនគ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែទេ ។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល២ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ តែជាក់ស្តែង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចេញប្រកាសព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតតែ១ខែបណ្តោះអាសន្ន គឺពីថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ។ ភាគីសហជីពបញ្ជាក់ថា ពេលក្រុមហ៊ុនសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល២ខែនេះ ក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយសហជីពដែរ ។ ប៉ុន្តែ ពេលដែលក្រុមហ៊ុនចេញប្រកាសព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបណ្តោះអាសន្ន១ខែនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានពិភាក្សាជាមួយសហជីពទេ គឺក្រុមហ៊ុនបានយកប្រកាសនេះ ទៅបិទនៅកន្លែងបិទព័ត៌មាន ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានចាប់អារម្មណ៍ទៅមើលទេ ។ ម្យ៉ាងទៀត ពេលក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹង នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញតាមផ្នែកនីមួយៗនេះ ក៏ក្រុមហ៊ុនបានយកទៅបិទនៅកន្លែងបិទព័ត៌មានដែរ គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រាប់សហជីពទេ ។ ហេតុនេះ



*Mea*

ហើយមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញយឺត ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចេញប្រកាសព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតតែ១ខែបណ្តោះអាសន្ន គឺពីថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ គឺកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនទាន់ឈប់សម្រាកនៅឡើយទេ ហើយក្រុមហ៊ុនបានឱ្យច្រានផ្នែក និងប្រធានក្រុម ដើរប្រាប់កម្មករនិយោជិតផងដែរ ។ ហេតុនេះហើយ ពេលក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងនៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញតាមផ្នែកនីមួយៗនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ៨០ភាគរយ បានត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញ តាមកាលកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រឡប់មកចូលធ្វើការយឺត តាមការទាមទារបានទេ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

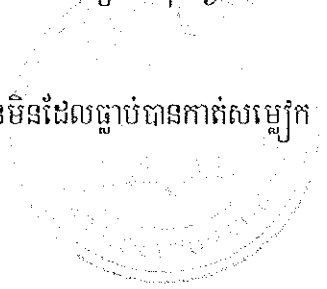
**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករ កម្មករវិធី ទាំងអស់**

ក្នុងករណីនេះ កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ហើយក៏មិនដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនពួកគាត់ ដោយយោងតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ គប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម :

ប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ គប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា "និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នូវសម្លៀកបំពាក់២សម្រាប់យ៉ាងតិចក្នុង១ឆ្នាំ ។ សម្រាប់ទី១ ត្រូវផ្តល់ឱ្យនៅពេល១៥ថ្ងៃ ក្រោយពីកម្មករនិយោជិតនោះបានចូលធ្វើការដំបូង ។ សម្លៀកបំពាក់១សម្រាប់ៗ ត្រូវមាន២ផ្នែកយ៉ាងតិច គឺសំពត់ ឬខោ ហើយនិងអាវ ដែលមានទំហំស្រប និងខ្លួនប្រាណ ព្រមទាំងសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។..."

តាមខ្លឹមសារប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមប្រកាសនេះ ត្រូវផ្តល់ឱ្យដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នូវសម្លៀកបំពាក់២សម្រាប់យ៉ាងតិចក្នុង ១ឆ្នាំ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយឥតគិតថ្លៃ ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ គប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានកាត់សម្លៀក



*Mea*

បំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនទេ ចាប់តាំងពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ដែលចូលជាធរមាន នៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ មក។ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានកាត់សម្លៀកបំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិត មិនមែននិយោជកមិនដឹងពីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខាងលើនេះទេ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ដោយសារសព្វថ្ងៃនេះ បញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកបានប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចត្រូវកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដែលកំពុងបំរើការងារបានដែរ ពីព្រោះប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានលក្ខណៈជាច្បាប់ដែលចាប់បង្ខំឱ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែអនុវត្តតាម ។

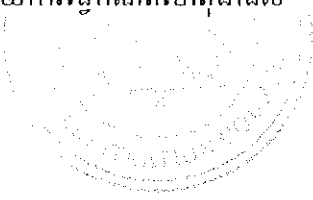
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែលកំពុងបំរើការងារ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ និង ទី៤ :**

នៅក្នុងករណីនេះ ដោយហេតុថា នៅក្នុងក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចំណុចវិវាទសរុបទាំងអស់ចំនួន១០ចំណុច ក្នុងនោះមានចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ មានភាពមិនប្រក្រតី គឺមិនដូចចំណុចទាមទារផ្សេងទៀត ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជានេះ ហើយក៏មិនមានខ្លឹមសារណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ពីការទាមទារឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត មន្ត្រីផ្សះផ្សាយលំអើយឃើញថា ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ ជាវិវាទបុគ្គល ដែលវិវាទបុគ្គលនោះ ជាធម្មតាអ្នកផ្សះផ្សា (ក្រសួងការងារ) មិនត្រូវបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបញ្ជូនចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ នេះមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ឬទេ?

តាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ កថាខណ្ឌទី១ ចែងថា: " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុ មិនព្រមសះជាឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។..." យោងមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ កថាខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះមានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផល



*Meu*

វិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

យោងតាមរបាយការណ៍ ដែលផ្ញើមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល  
វិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា " ៣ និង ៤ នៃពាក្យបណ្តឹងភាគីកម្មករសុំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងវិវាទការងាររួម ពីព្រោះអ្នកទាំង  
ពីរ ជាសកម្មជនសហជីព ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពដោះស្រាយជូនទេ ដោយសារចំណុចទី៣ និងទី៤នេះ ជាវិវាទ  
បុគ្គល ត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ( អ្នកផ្សះផ្សាយលំអើពូថា ចំណុចទី៣ និង ចំណុចទី ៤ ខាងលើ ជាវិវាទ  
បុគ្គល ) " ។ ចំណែកឯកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ចែងពីចំណុច  
វិវាទទី៣ និងទី៤នេះ បានចែងថា " ចំណុចទី៣ និងចំណុចទី៤ ភាគីកម្មករសុំដាក់បញ្ចូលទៅវិវាទការងាររួម ពីព្រោះ  
អ្នកទាំងពីរជាសកម្មជនសហជីព ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពដោះស្រាយជូនទេ ដោយសារចំណុចទី៣ និងចំណុច  
ទី៤នេះជាវិវាទបុគ្គល ត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ "

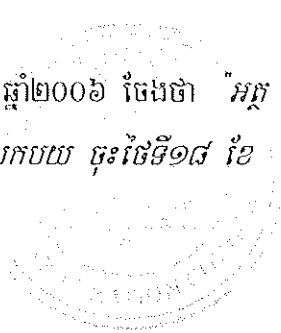
តាមខ្លឹមសារនៃរបាយការណ៍មិនសះជា និងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមខាងលើ ក្រុម  
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ ( ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា ហួច ស្រីមុំ និង  
លោក ហ៊ាន សាលីម ចូលធ្វើការវិញ ) ខាងលើនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនមានចេតនាបញ្ជូន  
ចំណុចវិវាទទាំងពីរមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយតាមនីតិវិធីវិវាទការងាររួមទេ ដោយហេតុថា  
ទាំងរបាយការណ៍មិនសះជា និងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម មិនមានខ្លឹមសារណាមួយ ដែលបញ្ជាក់  
ពីការទាមទារឱ្យបានច្បាស់លាស់ ក្នុងន័យថា ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយលើចំណុចទាមទារ  
ណាទេ គឺគ្រាន់តែបានបញ្ជាក់ថា ភាគីកម្មករសុំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងវិវាទការងាររួម ហើយអ្នកផ្សះផ្សាយលំអើពូ  
ថា ចំណុចទី៣ និងចំណុចទី ៤ នេះជាវិវាទបុគ្គលតែម្នាក់ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិន  
បានបញ្ជូនចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤នេះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយ តាមនីតិវិធីដោះស្រាយ  
វិវាទការងាររួមទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទ ដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ  
បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៩ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់  
កម្មករនិយោជិត ដែលត្រឡប់មកចូលធ្វើវិញ មិនទាន់តាមកាលកំណត់នៃសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់  
ក្រុមហ៊ុន**

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " អង្គ  
ប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ



*Mea*

កក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល ។”

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា “កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។”

តាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ មានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាប្រាក់រង្វាន់ដែលផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែតែប៉ុណ្ណោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិកចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មានន័យថា ជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការមួយខែពេញ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានចែងច្បាស់លាស់ទេថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានទាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា “...ពាក្យធ្វើការទៀងទាត់ មានពីរប្រភេទដូចខាងក្រោម:

- ក-ការងារចំនួន ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬឈប់សម្រាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ
- ខ-ការងារតិចជាង ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ ។”

(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៤/០៧-រ៉ឺនលី ណែធីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់មកចូលធ្វើការវិញ(មកយឺត) មិនទាន់តាមកាលកំណត់នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនបានចេញប្រកាស ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតតែ១ខែបណ្តោះអាសន្ន ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រង់ចំណុចទី២ : ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលចែងថា :

- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន១ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន២ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន៣ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន៤ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៤ ដុល្លារអាមេរិក
- អវត្តមាន មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន៥ថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រង់ចំណុចទី២ ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់នេះ គឺអនុវត្តសម្រាប់ផ្តល់ជូនចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក(អវត្តមាន) មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះ ។ ប៉ុន្តែ មិនអាចអនុវត្តផ្តល់ជូនចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវប្រាប់មក ចូលធ្វើការវិញយឺត(មកយឺត) មិនទាន់តាមកាលកំណត់នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ នោះ ទេ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវប្រាប់ចូលមកធ្វើការវិញយឺត ដោយយោងតាមកិច្ច ព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧នេះ មិនត្រឹមត្រូវទេ ។

ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតត្រូវប្រាប់មកចូល ធ្វើការវិញយឺត និងមិនគ្រប់ចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែទេ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវប្រាប់ចូលមកធ្វើ ការវិញយឺតនេះ ក៏មានចំនួនតិចដែរទេ ឧទាហរណ៍ដូចជា កម្មករនិយោជិតផ្នែកវេចខ្ចប់មានប្រមាណជិត១០០នាក់ ក្នុងនោះមានចំនួនតែ២០នាក់ទេ ដែលបានត្រូវប្រាប់ចូលមកធ្វើការវិញយឺត ហើយក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើ ការឡើងទាត់របស់ពួកគាត់ ។

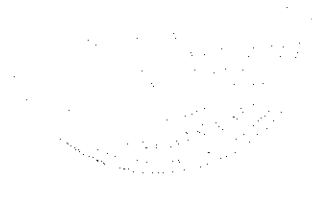
ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវប្រាប់មកចូលធ្វើការវិញយឺត និងមិនគ្រប់ចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែនោះ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានមក ធ្វើការទាន់ពេលវេលាដែលបានកំណត់ដោយនិយោជក មិនមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីចិនី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៩ និង ០៨/០៧-ស៊ីវ គីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ គឺជាប្រាក់ រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការគ្រប់ចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវប្រាប់ចូលមកធ្វើការវិញយឺត ក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:



*Mea*

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១ :** បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដែលកំពុងបំរើ  
ការងារ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ :** មិនពិចារណាការទាមទារចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤ ។

**ចំណុចវិវាទទី៥ :** បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ ដល់  
កម្មករនិយោជិត ដែលត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញយើតក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ :** សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន  
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ  
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**លេខាធិការរបស់សមាជិកក្រុមរាជ្យាកណ្តាល**

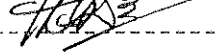
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អៀន ណន**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរ**

ហត្ថលេខា: ----- 