

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៨១/១១-ណាកំហុត តេចស្តាយ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រូចហ៊ុន
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន **ឃាត់ឃ្លោត តេចស្តាយ (ភីអិអិ) អិលអិអិ**
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទ្រា សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៤៨៨ ៨០៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

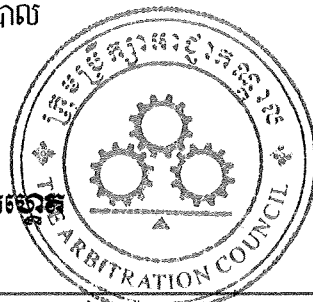
- ១- លោកស្រី ឌុក សុជាតា ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- កញ្ញា ឌុក ច័ន្ទពិសី ជំនួយការរដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

- ១- លោកស្រី ឌុក សុជាតា ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- កញ្ញា ឌុក ច័ន្ទពិសី ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា**
 - **សហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជាប្រចាំខេត្ត ឃាត់ឃ្លោត**



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីកែវលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខ វិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- សវនាការលើកទី១ ៖ ថ្ងៃទី ១១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០២ រសៀល) ។
- សវនាការលើកទី២ ៖ ថ្ងៃទី ២០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

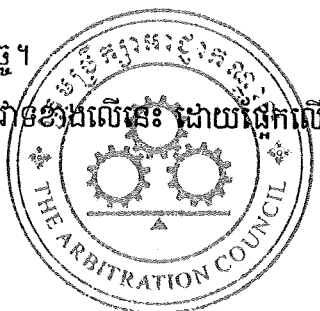
បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួកពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព កម្មករសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីការធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មអហិង្សាលេខ ០២៦/១១ ស.ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនៃកូដកម្មការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផល មិនសះស្បើមនឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះស្បើមចំនួន ០៣ ចំណុចនេះត្រូវ បានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមមិនសះស្បើម លេខ ១៤៤១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿង រួចមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើមចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល ប៉ុន្តែនៅពេលនោះ កម្មករនិយោជិត ដែលជាដើម បណ្តឹងបានអវត្តមាន ហើយមន្ត្រីសហព័ន្ធបានសុំពន្យារសវនាការ ដើម្បីធ្វើការទាក់ទងជាមួយកម្មករនិយោជិត ។ ការ សុំពន្យារនេះមានការយល់ព្រមពីភាគីនិយោជកផងដែរ ។ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ០៨ និង ០០ នាទី ព្រឹក ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានក្នុងសវនាការលើកទី២របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅថ្ងៃសវនាការលើក ទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សា និងបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ដែលទាក់ ទងទៅនឹងចំណុចមិនសះស្បើមទាំង ០៣ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះស្បើមឡើយ ។ នៅពេលសវនាការ ភាគី ទាំងពីរបានបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ គឺជាវិវាទតែមួយ ។

ភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងពន្យារពេលថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់ ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ជូនលោកស្រី ឌុក សុជាតា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- ស្នាមមេដៃថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ស្តីពីការបញ្ជាក់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដំណើរការសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១១ ដដែល ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ លេខ ១៤៤១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ០០៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

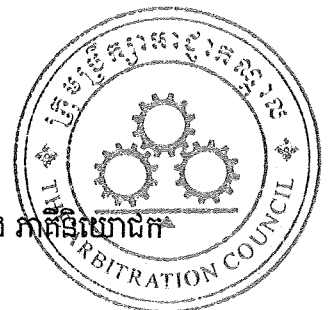
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ០០៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ (ភីធីអ៊ី) អិលធីឌី ជាក្រុមហ៊ុនផលិតសំលៀកបំពាក់ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ ចាប់ដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ហើយបច្ចុប្បន្នមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៣០០ នាក់ ។
- សហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត អះអាងថា ខ្លួនជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- នៅថ្ងៃសុក្រ មានកម្មការិនីម្នាក់ឈ្មោះ ខេន ញឹម ដែលមានវត្តមាន ហើយអះអាងថា ជាលេខាធិការសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត ដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព ហើយមានសមាជិកសរុបប្រហែលចំនួន ១០០ នាក់ ប៉ុន្តែ ពុំធ្លាប់ផ្តល់បញ្ជីកាសហជីព ដល់ភាគីនិយោជកទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនពុំបានដឹងថា ពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងពុំធ្លាប់ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពទេ ប៉ុន្តែមិនបានជំទាស់ថា កម្មករ ខេន ញឹម មិនមែនជាលេខាធិការសហជីពនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមការកំណត់ដែលបានបង្គាប់ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១២) នេះឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ពុំបានទទួលលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតទៅកម្មការិនី ខេន ញឹម ឬមន្ត្រីសហព័ន្ធ ដើម្បីមកតំណាងក្នុងការទាមទារណាមួយពីភាគីកម្មករនិយោជិតដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក កុំកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្មកាលពីថ្ងៃទី០៤ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្នុងឆ្នាំ២០១១ នេះទេ ព្រោះនិយោជកបានព្រមព្រៀងកាត់ នៅឆ្នាំ២០១២ (សុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១)

- នៅថ្ងៃទី០៤ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ មានកូដកម្មមួយកើតឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ កូដកម្មនោះបានបញ្ឈប់ទៅវិញ ដោយសារមានកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- ក្នុងខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ ចំណុចទី១ និង ចំណុចទី២ ចែងថា “
(១) បងប្អូនកម្មករនិយោជិតឯកភាពនាំគ្នាចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ (តាមពេលវេលាដដែល) ។
(២) ចំពោះប្រាក់ឈ្នួល និងរង្វាន់ថ្ងៃធ្វើកូដកម្មក្នុងមកក្រុមហ៊ុនរក្សានៅដដែល ហើយប្រាក់នេះ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (នៅឆ្នាំ ២០១២) ” ។
- បន្ទាប់ពីកូដកម្ម ភាគីនិយោជកបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ ថ្ងៃ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១ នេះ ជំនួសការធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី០៤ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារសុំកុំឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជំនួសការធ្វើកូដកម្មនេះ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១ គឺសុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ដោយកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៃឆ្នាំ២០១២ ។



**ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលដែល
និយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយមិនត្រូវឱ្យកម្មករឈប់ ដោយទទួល
ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ឬយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកជំនួសទេ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ និងមិនត្រូវឱ្យ
កម្មករនិយោជិតយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកប្រើប្រាស់ជំនួសទេ នៅពេលដែលនិយោជកមិនមាន
ការងារឱ្យធ្វើ ដែលមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅពេលអត់មានការងារធ្វើ ដោយគ្មានអ្នក
បញ្ជាទិញ ១ថ្ងៃ ទៅ ២ថ្ងៃ និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
មកប្រើជំនួស ។ ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតពុំមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់
ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ។ ការរៀបចំនេះ ជាទូទៅនិយោជកបានជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ហើយ
ទាល់តែមានការអនុញ្ញាតពីកម្មករនិយោជិតជាមុនផងដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការបដិសេធចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកថា ទាក់ទងទៅនឹងការ
អនុវត្តនេះ ។ ជាទូទៅ និយោជកពុំដែលជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមុន ឬទាល់តែមានការយល់ព្រមពី
ពួកគាត់ទេ គឺនិយោជកអនុវត្តដោយខ្លួនឯងតែម្តង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុ ដែលពួកគាត់ទាមទារនេះ កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើ
ការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺជាកម្មករដេរស៊ីបុរេ ហើយបើនិយោជកពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺជា
កំហុសរបស់និយោជក និងម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតចង់ប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ នៅពេល
បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ និងនៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតយក
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកប្រើប្រាស់បែបនេះ គឺជាការចំណេញលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ទាក់ទងទៅនឹងការពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ និយោជកពុំដែលជូនដំណឹង និងសុំការអនុញ្ញាត
ពីអធិការការងារទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

តាមរយៈអង្គហេតុ នៅថ្ងៃសវនាការ មានកម្មការិនីម្នាក់ឈ្មោះ ខេន ញឹម ដែលមានវត្តមាន ហើយអះអាង
ថា ជាលេខាធិការសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត ដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកា
សហជីព ហើយមានសមាជិកសរុបប្រហែលចំនួន ១០០ នាក់ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានផ្តល់បញ្ជីកាសហជីព
ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មការិនី ខេន ញឹម អាច
ជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកដែរ ឬទេ?

តាមមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផល
ប្រយោជន៍ ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ស្ថាប័និកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និង



បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ
ការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជីការងារ ។...

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីការងារ បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
មិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជីការងារហើយ..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៨ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួល
បាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួល
បានការចុះបញ្ជីការងារនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "ភាគីវិវាទអាចមក
បង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែល
ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ " ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ដើម្បីធ្វើជាតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបាន
សហជីពត្រូវតែមានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការងារសហជីព ឬ លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែល
បានធ្វើការប្តឹងទាមទារនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣១/០៨-សៅធន៍ បើរ) ។

ភាគីសហជីព ដែលជាតំណាងដើមបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកខ្លួន មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូន
នូវបញ្ជីការងារសហជីពមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីខ្លួនមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន
នៅក្នុងសំណុំរឿង ។

ក្នុងករណីនេះ សហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា ដែលជាដើមបណ្តឹងមិនមានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការងារសហជីព
ដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមការកំណត់នេះឡើយ ។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនបានទទួល
លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការប្តឹងទាមទារនេះ ជូនដល់សហជីពសេដ្ឋកិច្ច
កម្មករកម្ពុជាក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិ
និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់បានទទួលស្គាល់នេះឡើយ ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើដើមបណ្តឹងកម្មករនិយោជិតនោះ ខេន ញឹម តែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃ
សវនាការ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំកាត់បំណាច់ផ្ទាំងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមធ្វើ
កូដកម្ម កាលពីថ្ងៃទី០៤ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ នៅឆ្នាំ២០១១ ព្រោះនិយោជកបាន
ព្រមព្រៀងកាត់បំណាច់ផ្ទាំងនៅឆ្នាំ២០១២ (សុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៨ ខែ
សីហា ឆ្នាំ២០១១)

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ ថ្ងៃ នៅក្នុង
ឆ្នាំ ២០១១ ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងដែលកម្មករនិយោជិត
និងនិយោជកបានចុះជាមួយគ្នា គឺនិយោជកត្រូវកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៃឆ្នាំ២០១២ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា



អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ នៅក្នុងឆ្នាំណា?

យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ ចំណុចទី១ និង ចំណុចទី២ បានចែងថា “

(១) បងប្អូនកម្មករនិយោជិតឯកភាពនាំគ្នាចូលធ្វើការជាធម្មតារវិញ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ (តាមពេលវេលាដែល) ។

(២) ចំពោះប្រាក់ឈ្នួល និង រង្វាន់ថ្ងៃធ្វើកូដកម្មកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនរក្សានៅដដែល ហើយប្រាក់នេះ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (នៅឆ្នាំ ២០១២) ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ មានខ្លឹមសារ និងអត្ថន័យថា និយោជកត្រូវកាត់ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតបានចូលរួមធ្វើកូដកម្មចំនួន ៤ ថ្ងៃ (ថ្ងៃទី ០៤ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១) នៅឆ្នាំ២០១២។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិត ខេន ញឹម នៅឆ្នាំ២០១១ នោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៤ ថ្ងៃ នៃឆ្នាំ២០១១ ទៅកម្មករនិយោជិត ខេន ញឹម វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលជំនួសការធ្វើកូដកម្ម (ថ្ងៃទី០៤ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១) នៅឆ្នាំ២០១២ ដល់កម្មករនិយោជិត ខេន ញឹម និងសងកម្មករនិយោជិត ខេន ញឹម វិញនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៤ ថ្ងៃ នៃឆ្នាំ២០១១ ។

ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលដែល និយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ ដោយ ទទួលប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ឬ យកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកជំនួសទេ

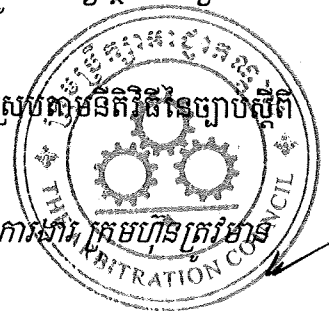
តាមរយៈការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុច (១) តើកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើដែរ ឬទេ? (២) នៅពេលដែលនិយោជកអត់មានការងារធ្វើ តើនិយោជកអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ ដោយយក ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកជំនួសបានដែរ ឬទេ?

(១) តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ១០០ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលគ្មាន ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដែរ ឬទេ?

មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងពីមូលហេតុដែលនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ត្រង់កថាខ័ណ្ឌទី ១១ ចែងថា “ ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាក ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេស ណា មួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការ ត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ” ។

ជាគោលការណ៍ និយោជកត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមាន



ការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាពព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៣៦/០៨- ស្តីកើតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ៥១/០៩-យ៉ុង វ៉ា ទី១ & ២) ។

មាត្រា៧២ ចំណុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ ចំពោះវត្តមានភាពព្រឹក្សាខ្លាំងៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺភាពព្រឹក្សាដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងភាពព្រឹក្សាដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ” ។

ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានភាពព្រឹក្សាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានភាពព្រឹក្សាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើការក៏ដោយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៥- ប៊ី អែស អិទ) ។

ក្នុងករណីនេះ នៅពេលដែលនិយោជកអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចំនួនពី ១ ថ្ងៃ ទៅ ២ ថ្ងៃ និយោជកពុំដែលជូនដំណឹង និងសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារទេ ហើយនិយោជកបានអនុវត្ត ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ឬយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកជំនួស គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

(២) តើពេលអត់ការងារធ្វើនិយោជកអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មកជំនួសបានដែរ ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ តាមគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាត ក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការកិច្ចការងារអធិការ ដែលបានស្រួលគ្នានោះ ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានចំណែកលើសពី១៥ ថ្ងៃនោះ និយោជកមានសិទ្ធិទុកថ្លៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែ



ចំពោះការឈប់សម្រាកនៃក្នុង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ” ។

តាមន័យនៃមាត្រានេះ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាគោលការណ៍ គឺផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនៅពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ ដោយមានរយៈពេលតិចជាង១៥ថ្ងៃ ។ តែបើមានលើសដល់ ២ រឺ ៣ថ្ងៃ គឺនិយោជកអាចចាត់ចែង ឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់ពេលណាមួយ ដែលជាតម្រូវការក៏បាន ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើនិយោជកមានបំណងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅថ្ងៃ ផ្សេងពីអំឡុងពេលចូលឆ្នាំ គឺត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ ក្រោយពីមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយ ។

តាមសំណុំរឿងមុន សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤-គង ហុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “ និយោជកមិនអាចយកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកប្រើប្រាស់ សំរាប់ ពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើយ ។ និយោជកត្រូវកំណត់នូវការឈប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បើការឈប់នោះមានអំឡុងពេលខុសពីថ្ងៃចូលឆ្នាំខ្មែរ ។ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរត្រូវមានការយល់ព្រមពីភាគីនិយោជិត និង បានរាយការណ៍ទៅអធិការកិច្ចការងារជាបម្រុងការអនុវត្ត ” ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែងនូវការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះឡើយ ។ ការកំណត់នៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត គឺបានបំពានលើមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតយកថ្ងៃឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកជំនួសថ្ងៃ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពី អធិការកិច្ចការងារ និងការព្រមព្រៀង ពីកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញដូចសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកមិនមានសិទ្ធិយកការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកជំនួសពេល ដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យធ្វើ ដោយមិនមានការព្រម ព្រៀងគ្នានោះឡើយ ។

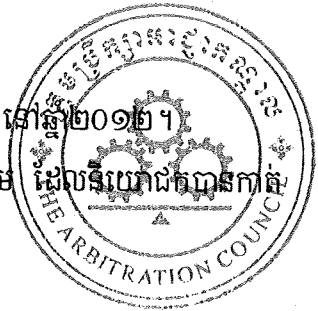
ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្ត ដោយយកការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំមកជំនួស នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ញឹម នៅឆ្នាំ២០១២ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត ខេន ញឹម ដែលនិយោជកបានកាត់ នៅឆ្នាំ២០១១ កន្លងទៅ ។



ចំណុចវិវាទ ២ និង ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែល ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្ត ដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមកជំនួស នៅពេលដែល និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុង រយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេង ឆ្លុះហ៊ុន

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណាន

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនឃា

ហត្ថលេខា ៖ -----

