

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៨៥/១៣ - ហុង វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីវិង លីមីតធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រូចហ៊ុន
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ សុខ ម៉ាឡើង

ភាគីនៃវិវាទ

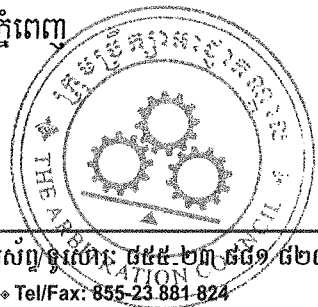
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ហុន វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីវិង លីមីតធីត
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨១៨ ៣២៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ចាន់ វ៉ែន នាយកក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក លាវ លីហ្វៃ ប្រធានរដ្ឋបាល
- ៣- លោក ហេងសុខា រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហគ្រាសហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធកម្ពុជា
- សហគ្រាសហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ហុន វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៥១៥ ៥៩៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ស៊ឹម ផល្លី

អគ្គលេខាធិការសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា

២- អ្នកស្រី ផន ថារី

ប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា កម្ពុជា
ហ្គាមិន

៣- អ្នកស្រី សុខ សាម៉ន

អនុប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា
កម្ពុជា ហ្គាមិន

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំដៅដោះ
កូន ឬទូទាត់ជាប្រាក់ចំនួន៣៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់
ឱ្យបានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំដៅដោះកូនរួចហើយ ។

២- សមាជិកសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសៀវភៅបង្ហាញឱ្យកម្មករមើលមួយខែពីរដង ។ ដោយ
ឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល ។

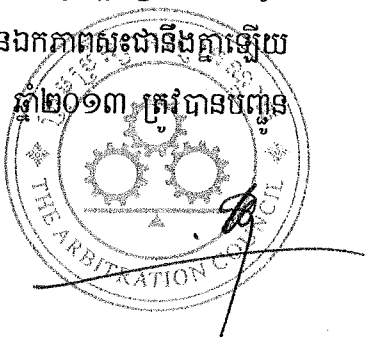
៣- សមាជិកសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់រង្វាន់ស្នាដៃជូនកម្មករផ្នែកពិនិត្យ រាប់អារ កែអារ
ត្រែន កាត់ប្តូរ ចំនួន ៣៥ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្ត
តាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល ។

៤- សមាជិកសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារ ។
ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី
ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ
០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ
នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិក ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ (អាណត្តិទី១០) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាឡើយ
ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៤៨០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានបញ្ជូន
មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខ វិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព ការងារដើម្បីកម្ពុជា ស្តីពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អ ប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ការងារនេះ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសម្រេចជាងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច លើ ការទាមទារចំនួន ១០ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសម្រេចចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសម្រេចជា លេខ ៤៨០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ ហើយលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសម្រេចចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ វេលាម៉ោង ២ រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើ ការផ្សះផ្សារចំណុចមិនសម្រេចចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ។ ភាគីទាំងពីរបានសម្រេចជាងគ្នាលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ចំណែកចំណុចវិវាទមិនសម្រេចមានចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី ៣ និងទី៤ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញនៅថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ប៉ុន្តែ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារ ពេលរហូតដល់ថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

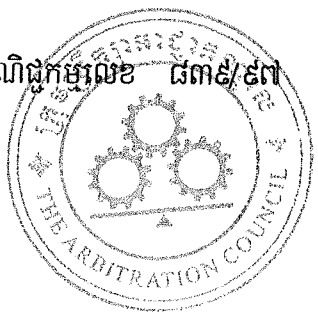
សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- អនុស្សរណៈ(លក្ខន្តិកៈ) បង្កើតក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា តំកល់ទុកនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្មលេខ ៨៣៩/៩៧ ពណ.កន.បព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១១៧ ។

(Signature)



២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា ខាំបូខា ហ្គាមិន បញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយប្រធាននាយក ដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ០៦៣ កកបវ/អក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ ។

៣- អនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហុង វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វិកធីន អ៊ែលធីឌី ជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វិកធីន អ៊ែលធីឌី អាណត្តិទី១ ថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤ ចុះបញ្ជីលេខ ៣៤១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វិកធីន លីមីតធីត លេខ ២៦៦៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- សារណាសង្ខេបវិវាទការងារ ។

៦- ប័ណ្ណចំណាយលើការត្រួតពិនិត្យការងារទូទៅផ្នែកក្រុមដេរ A ថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា ហ្គាមិន អ៊ែលធីឌី ។

៧- ប័ណ្ណចំណាយលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែ២ សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យការងារទូទៅផ្នែកក្រុមដេរ B ថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា ហ្គាមិន អ៊ែលធីឌី ។

៨- ប័ណ្ណចំណាយលើការរែកអារកែ កាត់ប៉ូវ បើកសម្ភារៈវត្ថុធាតុដើម ថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា ហ្គាមិន អ៊ែលធីឌី ។

៩- បញ្ជីប្រាក់ឧបត្ថម្ភត្រូវផ្នែកពិនិត្យបង្ហើយការ ។

១០- បញ្ជីប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។

១១- ឯកសារជាភាសាបរទេស ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ចុះបញ្ជីលេខ ២៨៤៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- លិខិតលេខ ១១៩ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ជាអង្គការ វិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា លេខ ៤៨០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៤៦៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៤៦៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។

អង្គហេតុ

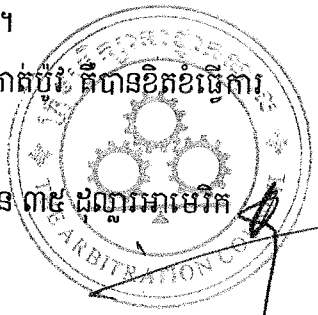
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូ ហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត ជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ២៣០០ នាក់ ។
- សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ដែលទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពលេខ ២៨៤៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះមិនមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៊ូរ

- ការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៊ូរទេ ។ និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ដែលជាមធ្យមពី ១៥០០០ រៀល ទៅ ២០០០០ រៀល ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដល់ពួកគាត់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៊ូរ មានចំនួនតិចជាងកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ។ ប្រាក់ឈ្នួល ជាមធ្យមរបស់ពួកគាត់មានចំនួនប្រមាណ ១០៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
 - o កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៊ូរ គឺបានខិតខំធ្វើការប៉ុន្តែ ពួកគាត់នៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែតិចដដែល ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក



ក្នុងមួយខែ តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។ ភាគីនិយោជកបានលើកពីមូលហេតុដែល និយោជកមិនអាចផ្តល់ឱ្យប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូរ ថា ៖

- កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូរ គឺមានជំនាញ និង ការងារខុសពីកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដូចនេះប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ពួកគាត់ ក៏មានលក្ខណៈ មិនដូចគ្នាផងដែរ ។
- កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូរ បានខិតខំធ្វើការ ហេតុនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលមានចំនួនជាមធ្យមប្រមាណ ១៥០០០ រៀល ទៅ ២០០០០ រៀល ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។ ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ គឺនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករ និយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូរ ណាដែលពួកគាត់ខិតខំ ធ្វើការ និងអាស្រ័យតាមម៉ោងដែលពួកគាត់បានធ្វើការផងដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ

- នៅសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។ ពោលគឺ ស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងទាត់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ។
- ការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា មានក្រុមហ៊ុនដែលនៅក្បែរក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដូចជាក្រុមហ៊ុន ៦ ជាន់ ជាដើម ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានអនុវត្ត តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូរ ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍?



ការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់
អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតពិនិត្យកាត់ប៉ូរទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន
៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតពិនិត្យ
ដោយយោងមូលហេតុថា ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិច ប្រៀបធៀបនឹងកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង បើទោះបីជា
ពួកគាត់ខិតខំធ្វើការក៏ដោយ ។

ចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ
អនុញ្ញាតឱ្យអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិប្រៀបធៀបណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃ
ចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួត
ពិនិត្យកាត់ប៉ូរឡើយ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជា វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀង
ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ អនុសញ្ញា
រួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក. មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់និយោជកមួយក្រុមឬអង្គការមួយឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក
- ខ. មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។... ។”

លើសពីនេះ ប្រការ ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជា
តំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព
ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចែងថា ៖ “សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិ
ស្នើសុំឱ្យនិយោជកឱ្យធ្វើការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះ
តំណាងឱ្យ ក្នុងករណីនេះនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ។”

យោងតាមមាត្រា ៩៦ និងប្រការ ៩ នៃប្រកាសខាងលើ ជាទូទៅចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណា លើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការ
ចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែង
ថា “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិ
ភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើ
អនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។”

យោងតាមប្រការ ៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់
នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទឱ្យ



ទាក់ទងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមកជាសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរូមគ្នាទៅមានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវីហ្គ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ហ្គេតយូនេស្កូ ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១១-ប័រធួនធីវី ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយសារសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២/១១-ពូយេស្កូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហានស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចគ្នានឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនដែរ គឺមានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមកជាសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរូមគ្នាទៅមានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ដោយយោងតាមគោលការណ៍សមធម៌ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣១/១២- ប៊ី & អ៊ិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុម ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ដែលទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពលេខ ២៨៤៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាសហជីពមិនមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាសហជីពនេះមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទេ ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរគប្បីរកដំណោះស្រាយសមរម្យណាមួយស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូរ គឺបទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មិនបានហាមឃាត់ដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អារ, ផ្នែកកែអារ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូរ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារ



អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត

ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ស្មើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា ៖ “កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។”

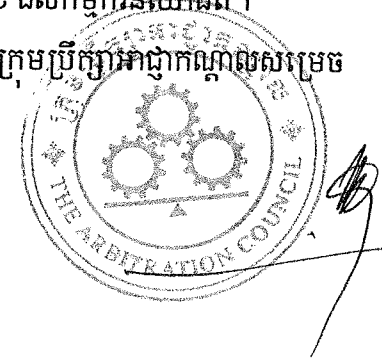
យោងតាមចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបាន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលជាការទាមទារលើសពីការកំណត់ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ (សូមមើលការបកស្រាយស្តីពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើ) ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែ បើយោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ និយោជក មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះទេ ។ ដូចនេះ អាស្រ័យលើភាគីទាំងពីរគប្បីរកដំណោះស្រាយ សមរម្យណាមួយ ស្តីពីការតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺបទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មិនបានហាមឃាត់ដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់



ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្នាដៃចំនួន ៣៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យ, ផ្នែករាប់អាវ, ផ្នែកកែអាវ និងផ្នែកត្រួតកាត់ប៉ូវ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

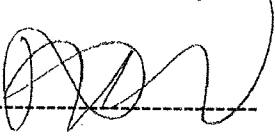
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

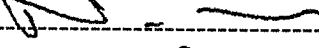
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេង តូចហ៊ុន

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ស៊ីវ សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ សុខ ម៉ាឃើង

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

