

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១៣/២២ - រ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ទួន ស៊ីផាន់**  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន**  
អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ : ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ :

- ១- លោក **ជ ស** ប្រធានការិយាល័យវិវាទក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក **ត ម** មេធាវីក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក **ភ វ** ប្រធានផ្នែកនីរន្តរភាពសង្គម

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២

- ១- លោក **ជ ស** ប្រធានការិយាល័យវិវាទក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក **ត ម** មេធាវីក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក **ភ វ** ប្រធានផ្នែកនីរន្តរភាពសង្គម

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម  
នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ : ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១



- ១- លោក **ស យ** ប្រធានការិយាល័យវិវាទនៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(CCAWDU)
- ២- លោក **ខ ជ** ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក **ថ វ** អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖
- ១- លោក **គ អ** ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(CCAWDU)
- ២- លោក **ស យ** ប្រធានការិយាល័យវិវាទនៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(CCAWDU)
- ៣- លោក **យ ម** មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទនៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(CCAWDU)
- ៤- លោក **ខ ជ** ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៥- លោក **ថ វ** អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៦- លោក **ប ហ** លេខាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

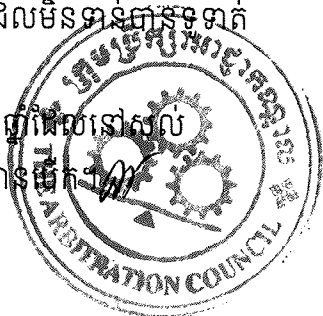
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើឱ្យនិយោជករក្សាកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នា តាមតួនាទី និងភារកិច្ចដូចដើមវិញ ករណីក្រុមហ៊ុនមិនមានការរៀបចំរុះរើកែប្រែស្ថានភាពក្រុមហ៊ុន។

២- ស្នើឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ជូនដល់ដល់ស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាពរយៈពេល ៩០(កៅសិប) ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល ១២(ដប់ពីរ)ខែ មកគិត ព្រមទាំងស្នើសុំក្រុមហ៊ុនរៀបចំឯកសារដើម្បីស្នើសុំប្រាក់ ៧០% (ចិតសិបភាគរយ) ដែលទទួលបានពីបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីរាជរដ្ឋាភិបាលជូនស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ។

៣- ស្នើឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សំណងជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន ៥(ប្រាំ)ចំណុច តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារលែងដំណើរការ ឬក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ៖

- ប្រាក់បំណាចជួសការជូនដំណឹងមុន
- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ករណីក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ធ្វើការទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់បំណាចអតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ដែលមិនទាន់បានទូទាត់
- សោហ៊ុយដំដីចិត្ត
- ប្រាក់បំណាចជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានទូទាត់



**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន លេខ ២១៨/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ ៖** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

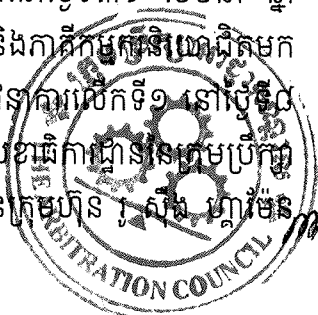
**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖**

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៣រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និងយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយ លក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។ នៅថ្ងៃផ្សះផ្សារ និយោជកមិនបានចូលរួមតាមការអញ្ជើញនោះទេ ដូច្នេះសំណុំរឿងនេះ ត្រូវចាត់ទុកថា មិនសះជា។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន លេខ ២១៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ ចំនួន ២លើក។ សវនាការលើកទី១ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ នៅព្រឹកថ្ងៃសវនាការ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិត ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន



ដែលមានកម្មវត្ថុ សំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជា ដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាលេខ ០០១/២២ កបអ. បញ្ជាឱ្យផ្អាកជា បន្ទាន់ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន រហូតដល់នីតិវិធីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវ បានបញ្ចប់សព្វគ្រប់តាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយកូដករទាំងអស់ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីព្រឹកថ្ងៃទី១១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២ តទៅ តាមវេនរបស់ខ្លួន។ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទូរសព្ទទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីសាកសួរព័ត៌មានពីការធ្វើកូដកម្ម ដោយ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កូដករទាំងអស់បានចូលធ្វើការវិញអស់ហើយ។

ហេតុនេះ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ ជាលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បី រក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom) ដោយបាន ចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយ ធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានដក ចំណុចវិវាទទី២ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**តស៊ូតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី។ គោរពដឹងនៃ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្មរបស់ កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី។



- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តាំង ម៉េង លោក ជូ ចាន់ស័ក មានសិទ្ធិជំនួសមុខក្រុមហ៊ុន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី តាំង ម៉េង។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន លេខ MOC- ៣៥៦៤១៩២៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៧។
- ៥- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន លេខ PTM ២០២១០៣០៤៧១ អពជ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៣១ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ៧- លិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អធាក របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជម្រាបជូន លោកឧកញ៉ា ប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ស្តីពីករណី សំណើសុំការបកស្រាយអំពីការទូទាត់ “ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត” និង “ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការ ឱ្យដំណឹងមុន”។
- ៨- សេចក្តីបំភ្លឺរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពី ការទូទាត់ប្រាក់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ ។
- ៩- លិខិត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន គោរពជូន លោក ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំ ជូនដំណឹងស្តីពីការកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្ម និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ១០- កំណត់ហេតុប្រជុំប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុម ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ក្រោមប្រធានបទ ការកាត់បន្ថយកម្លាំងពលកម្ម និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ១១- កំណត់ហេតុប្រជុំប្រតិភូបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ក្រោមប្រធានបទ ការកាត់បន្ថយ កម្លាំងពលកម្ម និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ១២- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ក្រោមប្រធានបទ ការជូនដំណឹងវិសាយកិច្ចសន្យា ការងារកម្មករ។
- ១៣- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ១៤- លិខិត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន គោរពជូន លោក ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីជូន ដំណឹង ស្តីពីការស្នើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត រួមទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ ដែលមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។



- ១៥- របាយការណ៍ស្តីពីការកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន។
- ១៦- ការជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតមិនព្រមទទួលយកការជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់ និងត្រូវជូនដំណឹងជាសាធារណៈ របស់ក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន។
- ១៧- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន គោរពជូន លោកប្រធាន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាជំទាស់សំណុំរឿង ០១៣/២២ រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតលេខ ០១៦/២២ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់សម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការចាត់តាំងលោក **ស យ** , លោក **យ ម** ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះស្រាយវិវាទ ក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី លេខ ៣៨៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៣- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៤- លិខិត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើរសុំជូនដំណឹងស្តីពីការកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្ម និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ៥- ក្រដាសបើកប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិត លោក **ខ ជ** លោក **ថ ស** និងលោក **ប ហ** ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៧- លិខិតលេខ ០០៦/២២ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី ស្តីពីស្នើសុំជួបពិភាក្សាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលប្រឈមផ្សេងៗមួយចំនួននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនលោកនាយក។
- ៨- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំលោកប្រធានមេត្តាអន្តរាគមន៍ និងជួយដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី។
- ៩- ញាតិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី។
- ១០- លិខិតលេខ ០២០/២២ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាជំទាស់វិវាទសំណុំរឿងលេខ ០១៣/២២ រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី។



១១- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី លេខ ៣៩២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- តារាងតាមដានអតីតភាពមុនឆ្នាំ២០១៩។

១៣- បញ្ជីសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី។

១៤- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួន ៥ចំណុច តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ របស់ កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី។

១៥- ឯកសារជាប្រភព។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន លេខ ២១៨/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន លេខ ០០៥/២២ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤ រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ១៤រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

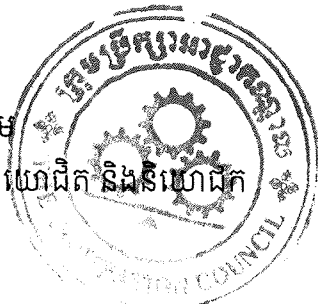
៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៩៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ អង្គារ ១១រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០៩៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១១រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៥- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០១/២២ កបអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២។

**អន្តរបេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតរបាំងការពារ (ម៉ាស់) និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៣៣២នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន លេខ ២១៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៥/២២ ក.ប/អ.ក/លវប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ **ខ ជ** , លោក **ថ វ** និងលោក **ប ហ** ជាអ្នកតំណាង។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី លេខ ៣៨៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី លេខ ២៥២ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. **ខ ជ** , ២. លោក **ថ វ** និង៣. លោក **ប ហ** ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ៣នាក់នេះ គឺមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។
- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី លេខ ៣៩២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើមចំនួន ៣ចំណុច និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ១៨៩នាក់។
- ឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើមចំនួន ៣ចំណុច និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៦៩២នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នា តាមតួនាទី និងភារកិច្ចដូចដើមវិញ ករណីក្រុមហ៊ុនមិនមានការរៀបចំរុះរើកែប្រែស្ថានភាព ក្រុមហ៊ុន**

- យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា ៖ " ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ភាគីបានចូលរួមសវនាការ...ចំពោះចំណុចទី ១ ក្រោយពេលសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចេញពីសំណុំរឿង ដោយឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើ ចំណុចទាមទារទី៣... ។"





- យោងតាមសារណាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ នោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សំណងជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន ៥ (ប្រាំ)ចំណុច តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារលែងដំណើរការ ឬក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ករណីក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ធ្វើការទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ដែលមិនទាន់បានទូទាត់, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក**

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ចំណុច រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់។
- ភាគីទាំងពីរលើកឡើងទាក់ទងនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖
  - o ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ គឺខុសគ្នា ដោយកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ មានចំនួន ៦០០នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិតនឹងដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
  - o ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកឃើញស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងរួមគ្នាតែមួយ មិនដូចការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតថាចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ គឺខុសពីចំនួនដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ នោះទេ។ ហេតុនេះ សូមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ថិរវេលា និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ថិរវេលារៀងរាល់ ៣ខែ ម្តងៗ។
  - o ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានប្តូរមកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាត់ថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
  - o នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានជូនដំណឹងទៅអង្គការការងារស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតជាពីរដំណាក់កាល គឺដំណាក់កាលទី១ ចំនួន ៩៦២នាក់ និងដំណាក់កាលទី២ ចំនួន ៣៧០នាក់។



- នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ចំណុច រួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ ២០២២ ចំនួន ៧.៥ថ្ងៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា បន្ទាប់ពីនិយោជកបានជូនដំណឹងទៅអធិការការងារហើយ នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ចំណុច មានដូចជា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២២ ចំនួន ៧.៥ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត និងកម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកមិនអនុវត្តការបញ្ឈប់ពីការងាររួមតាមមាត្រា ៩៥ និងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីសហគ្រាសមានបញ្ហាផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។
  - ករណីប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖
    - កម្មករនិយោជិតសូមបដិសេធការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថាបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយហេតុថានិយោជកគួរតែជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយផ្ទាល់ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងារបានធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។
    - និយោជកមិនបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ដោយផ្ទាល់នោះទេ គឺនិយោជកបានជូនដំណឹងជារួមដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលការជូនដំណឹងជារួមនេះត្រូវចាត់ទុកថានិយោជកមិនបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិត។
    - កម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលការឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មីនោះទេ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានការជូនដំណឹងនោះទេ។
    - អធិការកិច្ចការងារ ក៏មិនទាន់បានអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬយ៉ាងណានោះទេ។
    - យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះរយៈពេលនៃការជូនដំណឹង ត្រូវបូកសរុបអតីតភាពនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាយ និងកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់បញ្ចូលគ្នា។
    - នៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ប ហ** និងឈ្មោះ **ខ ជ** បានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានជូនដំណឹងដល់អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បន្ទាប់មកនិយោជកបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទៀត ប៉ុន្តែ ពួកគាត់មិនទទួលបានការជូនដំណឹងរបស់និយោជកនោះទេ។



- ករណីប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត គឺទាមទារស្មើនឹងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ស្របតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ករណីប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ៖
  - ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មី ហើយផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥៤/១៨ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពីពីរឆ្នាំ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់។
  - និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ខែម្តងៗ ដោយនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ។
  - និយោជកយល់ថាកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលា ទើបនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយនោះ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់តាំងពីឆ្នាំ២០១៣ ស្របតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥៤/១៨។ ហេតុនេះ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតកន្លងមក គឺជាសេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុ និងប្រសើរជាងច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតទាមទារចំណុចវិវាទនេះ គឺការទាមទារទុកមុន ដោយសារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់ ដែលសហជីពបានលើកឡើង គឺនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងខែមេសា មុនពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបានដាក់បណ្តឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
  - ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់ខាងលើ នៅបន្តធ្វើការទាមទារចំណុចនេះ ហេតុអ្វីបានជាពួកគាត់ផ្តិតមេដៃទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
  - និយោជកក៏បានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតកាលពីឆ្នាំ២០២១ ដោយសារតែមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ គឺក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពបន្តទៅមុខទៀត ទើបត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត។
  - និយោជកបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់រួចហើយ ដោយហេតុថា ៖
    - និយោជកបានជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតជាមួយមួយទៅអធិការកិច្ចការងារ និងជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ចំនួន ១ខែ, ២ខែ ឬ ៣ខែ តាមដំណាក់កាលដោយផ្ទាល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានជំនួយបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។
    - ក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅស្វែងរកការងារថ្មីធ្វើបាន ពោលគឺនិយោជកមិនមានការហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតដែល



មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មីធ្វើនោះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងទៅប្រធានក្រុមឱ្យបានដឹងជាមុន។

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតរកការងារថ្មីធ្វើបាន គឺពួកគាត់បានស្នើសុំនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែម្តងដោយមិនចាំបាច់រង់ចាំដល់ផុតថ្ងៃជូនដំណឹងនោះទេ ហើយនិយោជកក៏បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា រួមទាំងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិត ទោះបីជាថ្ងៃជូនដំណឹងរបស់ពួកគាត់មិនទាន់ដល់កាលកំណត់ក៏ដោយ។
- និយោជកបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារប៉ុន្តែមានកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនព្រមទទួលយកសេចក្តីជូនដំណឹងនេះនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកបានបិទផ្សាយលិខិតជូនដំណឹងនេះជាសាធារណៈដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹង។
- សូមកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភស្តុតាង ដែលថា និយោជកជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមត្រូវ ព្រោះនិយោជកត្រូវការឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាមទារជាក់លាក់ដើម្បីនិយោជកបញ្ជាក់ជូនឱ្យច្បាស់។

○ ចំពោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ៖

- និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ដោយនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចអស់ហើយ និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចុងក្រោយចំនួន ៧.៥ថ្ងៃ។
- កន្លងមកនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារួចអស់ហើយ ។

○ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាមមាត្រា ៩១ថ្មី គឺមិនត្រូវនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់រួចរាល់ហើយ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវសារណា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ បញ្ជាក់ថា ៖ "...ចំណុចទាមទារទី៣. ស្នើឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សំណងជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន ៥ចំណុច (ប្រាំ) តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ១ ប្រាក់សំណងជួសការជូនដំណឹងមុន មាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧, ២ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពដែលមិនទាន់បានបើក មាត្រា ៨៩ថ្មី, ៣ ប្រាក់សំណងជម្ងឺចិត្ត មាត្រា ៩១ថ្មី, ៤ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅដល់ មាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៥៧ និង ៥ ប្រាក់ខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក មាត្រា ១១៦ ករណីក្រុមហ៊ុនសម្រេចបិទលែងដំណើរការ។"

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាមានដូចជា ៖

- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន គោរពជូនប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មវត្ថុ សំណើរសុំជូនដំណឹងស្តីពីការកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្ម និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ "...ឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលនៃការតត្តាតរបស់ជំងឺកូវីត-19 បានធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនរងប្រទះប្រតិ



ក្នុងដំណើរការផលិតកម្មយ៉ាងឆ្លងឆ្នាំ ហើយជាសំខាន់ទៅទៀតនោះ គឺក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំពុំមាន ការបញ្ហាទិញ ដែលជាហេតុចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានការកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្ម និងឈានទៅ រកការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតទាំងស្រុង។ ការជូនដំណឹងនេះបែងចែកជា ដំណាក់កាល ដូចខាងក្រោម ៖

- ដំណាក់កាលទី១ : ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ចំនួនកម្មករ-និយោជិត ៩៦២នាក់
- ដំណាក់កាលទី២ : ចាប់ពីដើមខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ចំនួនកម្មករ-និយោជិត ៣៧០នាក់។...

○ កំណត់ហេតុប្រជុំប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុម នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានអ្នក ចូលរួមចំនួន ២៤នាក់ ៖ "ប្រធានបទអង្គប្រជុំ ៖

១-មូលហេតុក្រុមហ៊ុនសម្រេចកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្ម និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិត គឺមកពីក្រុមហ៊ុនខ្លះអ្នកបញ្ហាទិញ។

២- ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជូនដំណឹងផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មករ-និយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២នេះ ដោយបែងចែក ដូចខាងក្រោម : - វគ្គទី១ ចំនួន ៩៦២នាក់ ចាប់ផ្តើមជូនដំណឹង ពីថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។ - វគ្គទី២ ចំនួន ៣៧០នាក់ ចាប់ផ្តើមជូនដំណឹងពីនៅដើម ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣- កម្មករ-និយោជិត ដែលទទួលបានការជូនដំណឹង ត្រូវបានឈប់សំរាកចំនួន ២ថ្ងៃ ក្នុង ១សប្តាហ៍ ដើម្បីទៅរកការងារថ្មី ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

○ កំណត់ហេតុប្រជុំប្រតិបត្តិបុគ្គលិក នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានអ្នកចូលរួមចំនួន ២១នាក់ ៖ "ប្រធានបទអង្គប្រជុំ ៖ ១-មូលហេតុក្រុមហ៊ុនសម្រេចកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្ម និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺមកពីក្រុមហ៊ុនខ្លះអ្នកបញ្ហាទិញ។

២- ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជូនដំណឹងផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មករ-និយោជិត ដោយបែងចែកដូចខាង ក្រោម : - វគ្គទី១ ចំនួន ៩៦២នាក់ ចាប់ផ្តើមជូនដំណឹងពីថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។ - វគ្គ ទី២ ចំនួន ៣៧០នាក់ ចាប់ផ្តើមជូនដំណឹងពីនៅដើមខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

○ កំណត់ហេតុប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានអ្នកចូល រួមចំនួន ១៤នាក់ ៖ "ការសម្រេចនៃអង្គប្រជុំរួមមានជាអាទិ៍ ៖

1. ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងសំរាយកម្មករ យោងតាមលិខិតស្នើសុំចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២ សមស្របតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារ"

2. ការជូនដំណឹងផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិត ៖ - ដើម្បីអោយការងារជូនដំណឹងសំរាយ បុគ្គលិកកម្មករអនុវត្តបានល្អ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ត្រូវជួយសម្រួល ការងារនេះអោយបានទទួលលទ្ធផលល្អ។ - ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពណាដែលសំរួលការងារ នេះនឹងទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីក្រុមហ៊ុននៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ផ្ទុយទៅវិញថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពណាមិនបានជួយសម្រួលដល់ការងារនេះទេ នឹងមិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពី ក្រុមហ៊ុននៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។

3. ករណីអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ៖ -ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលការជូនដំណឹងមុនផ្តាច់កិច្ច សន្យា ហើយស្ម័គ្រចិត្តឈប់មុនថ្ងៃបញ្ចប់ការជូនដំណឹង ក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាយុទ្ធសារពលនៃការជូន



ដំណឹងដែលនៅសល់ទូទាត់ជាប្រាក់ជូន។ -ចំពោះនិយោជិត ដែលបានទទួលនឹងបញ្ចប់ការជូនដំណឹងមុន ក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់អោយតែប្រាក់ខែបញ្ចប់តែប៉ុណ្ណោះ។”

- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលត្រូវជូនដំណឹង ១ខែ មានចំនួន ១៩នាក់, កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវជូនដំណឹង ២ខែ មានចំនួន ២៥នាក់ និងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវជូនដំណឹង ៣ខែ មានចំនួន ៦នាក់។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមួយដែលត្រូវជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ១ខែ មានចំនួន ៣២៣នាក់, ត្រូវជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ខែ មានចំនួន ៩៦១នាក់ និងត្រូវជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៣ខែ មានចំនួន ៤៨នាក់។
- គំរូលិខិតជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមានស្នាមម្រាមដៃកម្មករនិយោជិតរួមមាន៖
  - ឈ្មោះ **ក ស** ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមានការជូនដំណឹងរយៈពេល ១ខែ។
  - កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ខ ប** ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមានការជូនដំណឹងរយៈពេល ២ខែ។
  - កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ប រ** ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមានការជូនដំណឹងរយៈពេល ៣ខែ។
- របាយការណ៍ស្តីពីការកាត់បន្ថយកំលាំងពលកម្ម "...ក្នុងនោះដែរ ផ្នែករដ្ឋបាលបានហៅកម្មករមកជូនដំណឹងផ្ទាល់មានដំណាក់កាលទី១ មានកម្មករចំនួន ១០០៩នាក់ ចំនួននាក់ព្រមទទួល ៣៣០នាក់ និង ៦៧៩នាក់ មិនព្រមទទួល ផ្នែករដ្ឋបាលបានធ្វើការបិទឈ្មោះជាសាធារណៈអស់ នៅថ្ងៃទី១៧/០២/២០២២ និងនៅថ្ងៃទី១/០៣/២០២២ ផ្នែករដ្ឋបាលបានជូនដំណឹងកម្មករជាដំណាក់កាលទី២ ទៀត មានកម្មករសរុប ៣២៣នាក់ ព្រមទទួល ១៦៧នាក់ និងមិនព្រមទទួលការជូនដំណឹងផ្ទាល់មានកម្មករសរុប ១៥២នាក់ ក្នុងនោះផ្នែករដ្ឋបាលបានធ្វើការបិទផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈលើកទី២អស់ នៅថ្ងៃទី០៣/០៣/២០២២។”

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ ចំណុច រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០ នាក់

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ មានចំនួន ៦០០នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិតនឹងដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានលើកឡើង



ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ផ្អែកតាមស្នាមមេដៃកម្មករ និយោជិតដែលទាមទារ គឺជាស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតរួម ដោយមិនមានការបែងចែកចំណុចរ៉ាំរ៉ៃនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ និងពិចារណាអំពីកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំណុចនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ (តទៅហៅថា មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុត នៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការ ចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់ មុខ។"

ប្រការ ១៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជា តំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចែងថា ៖ "សម្រាប់គោល បំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួល បានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតចេញពីខ្វែងទាំងឡាយក្នុងអនុសញ្ញារួម។

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីកិច្ច ដូចខាងក្រោម ៖

- ...
- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ា មិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះវិវាទផ្សេងៗទៀត ដែលមិនកើតចេញពីអនុ- សញ្ញារួម តាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ឬសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៩/២០-ខេមបូឌា អិមផែត មែនីដ្ឋមែន សីវីស (CAMS) ហេតុផលនៃចំណុចរ៉ាំរ៉ៃទី៣ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតចេញពីខ្វែងទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ សិទ្ធិ ផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការនាំ យកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅពីអនុសញ្ញារួម តាមការស្នើសុំរបស់ កម្មករនិយោជិត ឬសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពប្រជាជនធម្មយុត្តិកម្មករនៃ ក្រុមហ៊ុន រូ ស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ដែលនាំបណ្តឹងមកនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជា



តំណាងបំផុតលេខ ៣៩២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានអង្គហេតុណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ និយោជិតដែលជាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត និងនិយោជកមានអនុសញ្ញារួមជាមួយគ្នា ឬយ៉ាងណានោះ ទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំណុចវិវាទនេះ គឺទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ គឺត្រូវមានលិខិតស្នើសុំ ឬលិខិតបញ្ជាក់ការទាមទារដែលមាន ហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃផ្ទាល់ពីកម្មករនិយោជិតដែលរងការខូចខាត ឬមានផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់។

ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើម ចំនួន ៣ចំណុច និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងក្នុងចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ គឺមានកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៦៩២នាក់។ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១៣ នៃប្រកាស លេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលជីឌី មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃគាំទ្រ ក្នុងបណ្តឹងទាមទារ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារនៅក្នុង ចំណុចវិវាទនេះ គឺសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងបញ្ជីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៩២នាក់។ (សូមមើល ឧបសម្ព័ន្ធ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារ)

ផ្អែកតាម សារណារបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ បញ្ជាក់ថាចំណុចវិវាទទី៣ គឺ ៖ "...ស្នើឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សំណងជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចំនួន ៥ចំណុច (ប្រាំ) តាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ ១ ប្រាក់សំណងជួសការជូនដំណឹងមុន មាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧, ២ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និង ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពដែលមិនទាន់បានបើក មាត្រា ៨៩ថ្មី, ៣ ប្រាក់សំណងជម្ងឺចិត្ត មាត្រា ៩១ថ្មី, ៤ ប្រាក់ បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ មាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៥៧ និង ៥ ប្រាក់ខែចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បានបើកមាត្រា ១១៦ ករណីក្រុមហ៊ុនសម្រេចបិទលែងដំណើរការ។" តែយ៉ាងណាមិញ នៅថ្ងៃ សវនាការ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ ចំណុច រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាតាមការបញ្ជាក់ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការតែប៉ុណ្ណោះ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

ក. ករណីប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "បរិវេណដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជា អប្បបរមាដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូត ដល់ប្រាំបីខែ។





- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូត ដល់ដប់ឆ្នាំ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមចន្លោះនៃនិយោជកតែ ឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់ កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែល កម្មករនិយោជិតត្រូវ បានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"

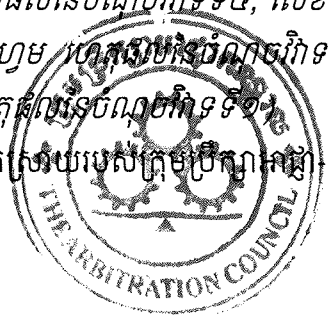
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹង បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ដោយផ្ទាល់នោះទេ គឺនិយោជកបានជូនដំណឹងជារួមដល់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលការជូនដំណឹងជារួមនេះស្មើនឹងមិនបានជូនដំណឹង កម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការឈ្មោះ **ប ហ** ធ្វើការនៅ ផ្នែក **QC**, ឈ្មោះ **ថ វ** និងឈ្មោះ **ខ ជ** ធ្វើការនៅផ្នែកវាយឡេវ បានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានជូន ដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បន្ទាប់មកនិយោជកបានជូនដំណឹង ទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទៀត ប៉ុន្តែ ពួកគាត់មិនទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងរបស់និយោជកនោះទេ។ ករណី នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងកម្មករ និយោជិតមិនមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា អំពីការជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជក ទៅកម្មករ និយោជិតផ្ទាល់ម្នាក់ៗ នោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវហើយ ពោលគឺនិយោជកបានជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងជូនដំណឹង ទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ តាមកាលកំណត់នៃអតីតភាពការងារ ដែលមានចំនួន ១ខែ, ២ខែ ឬ ៣ខែ ជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរ និងមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺ មានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិវហ្វីស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌី អ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥- មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ភូបិល ស្តីតជីង (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់កស្កតាងនៃគំរូលិខិតជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ រួមមាន ៖  
 ឈ្មោះ **ក ស** ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យា  
 នៅថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមានការជូនដំណឹង  
 រយៈពេល ១ខែ, កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ខ ប** ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបាន  
 និយោជកជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៤ ខែ  
 មេសា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមានការជូនដំណឹងរយៈពេល ២ខែ, កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ប រ** ចូលធ្វើការនៅ  
 ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២  
 និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមានការជូនដំណឹងរយៈពេល ៣ខែ។ ជាមួយគ្នា  
 នេះដែរ និយោជកក៏បានដាក់លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលត្រូវជូន  
 ដំណឹង ១ខែ មានចំនួន ១៩នាក់, កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវជូនដំណឹង ២ខែ មានចំនួន ២៥នាក់ និងកម្មករនិយោ  
 ជិតដែលត្រូវជូនដំណឹង ៣ខែ មានចំនួន ៦នាក់។ លើសពីនេះ និយោជកក៏បានដាក់តារាងឈ្មោះកម្មករ  
 និយោជិតត្រូវជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានរយៈពេល ១ខែ មានចំនួន ៣២៣នាក់, ត្រូវជូន  
 ដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ខែ មានចំនួន ៩៦១នាក់ និងត្រូវជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ  
 រយៈពេល ៣ខែ មានចំនួន ៤៨នាក់។ កម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងឯកសារកស្កតាងរបស់និយោជកនោះ  
 ទេ។ ករណីនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីនៃការជូនដំណឹង និយោជកបានលើកឡើងថា បានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោ  
 ជិតម្នាក់ៗទាំងអស់ ប៉ុន្តែមានកម្មករនិយោជិតខ្លះបដិសេធមិនព្រមទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងនោះទេ ហេតុនេះ  
 និយោជកបានបិទផ្សាយលិខិតជូនដំណឹងនេះជាសាធារណៈ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹង។ ចំណែកកម្មករ  
 និយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ របស់និយោជកនេះទេ ពោលគឺកម្មករ  
 និយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានជូនដំណឹងដែរ ប៉ុន្តែគាត់មិនទទួលយក ហើយក៏មិនព្រមទទួលស្គាល់  
 ការជូនដំណឹងជារួមរបស់និយោជកនោះដែរ។

ហេតុនេះ យោងតាមកស្កតាងដែលនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងអង្គហេតុដែល  
 ភាគីទាំងពីរបានលើកឡើងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានទទួលការជូន  
 ដំណឹងមុនស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់នេះហើយ។ ជាងនេះទៀត និយោជកក៏បាន  
 ជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតស្របតាមរយៈពេលដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ  
 ដោយគិតទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការ  
 រហូតដល់ថ្ងៃដែលត្រូវបញ្ចប់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តការជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យា  
 ការងារកម្មករនិយោជិតទៅតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ស្របទៅតាមមាត្រា ៧៥ និង  
 មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចរាល់ហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់  
 បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតទៀតនោះទេ។

**ខ. ករណីប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត**

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំរកទី៤ មាត្រា  
 ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល  
 ត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជា  
 ធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ ករណី



រំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមចន្លោះផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគី ម្ខាងទៀត ទារសងសេហ្វិយជំងឺចិត្តបាន។

សេហ្វិយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹង ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពី កាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់កស្កតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៦/២០-៦ឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វូតរ៉េ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "និយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត...ដោយមូល ហេតុគ្មានការបញ្ជាទិញ និងការនាំចេញត្រូវបានផ្អាកដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា បញ្ហាបង្កឡើងដោយជំងឺកូវីដ-១៩ គឺជាកត្តាខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ដែលនិយោជកមិនអាចគ្រប់គ្រង បាន និងមិនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃការចាត់ចែងរបស់និយោជកទេ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដើម្បីរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត ដោយសារវិបត្តិដែលបង្កឡើងដោយជំងឺកូវីដ-១៩ មិនមែនកើតឡើងដោយសារកំហុសឆ្គងនៃ ការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងរបស់និយោជកឡើយ។...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និងឯកសារសារណារបស់និយោជក បានបញ្ជាក់ថា ក្នុងដំណាក់កាលនៃជំងឺកូវីដ- ១៩ និយោជកជួបផលលំបាកនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម និងមានការផ្តាច់ការបញ្ជាទិញពីអ្នកបញ្ជាទិញ ជាហេតុ នាំឱ្យនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករ និយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនមានការចាត់ចែងអ្នកបញ្ជាទិញនោះឡើយ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានឯកសារភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកនៅមាន អ្នកបញ្ជាទិញ ដែលអាចឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ជាងនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានព្យាយាមព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដោយសាររងផងប៉ះពាល់នៃជំងឺកូវីដ-១៩ និងមិនមានការបញ្ជាទិញ រហូតដល់និយោជក សម្រេចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផល ត្រឹមត្រូវ ក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែមិនមានការបញ្ជាទិញ និងផល វិបាកដែលបង្កឡើងដោយជំងឺកូវីដ-១៩ មិនមែនកើតឡើងដោយសារកំហុសឆ្គងនៃការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង របស់និយោជកនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ច ផ្តល់សេហ្វិយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។

**គ. ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣៧០៧៧ ដោយនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលការ អនុវត្តនេះ មិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ហើយការផ្តល់ជូននេះ គឺជាសេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុ និងយល់ស្មើអាជ្ញាប្រុង



តែប៉ុណ្ណោះ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់តាំងពីឆ្នាំ២០១៣ មក ម៉្លេះ។

សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រង់ផ្នែកទីIV ការផ្តល់ប្រាក់រំលឹកប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារតាមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ បានកំណត់ថា ៖

“១. បើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចីរវេលាត្រូវបានប្រើប្រាស់លើសចីរវេលាដែលកំណត់ដោយច្បាប់គិត រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៨ ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវកំណត់ ដូចខាងក្រោម ៖

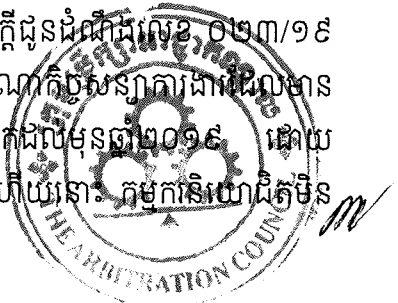
- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ(៥%) តាមកាល កំណត់ម្តងៗរួចហើយ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ទៀតទេ។...។

២. បើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចីរវេលា (FDC) ត្រូវបានប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលា មិនកំណត់ (UDC) ក្នុងឆ្នាំណាមួយ គិតរហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៨ ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវ កំណត់ ដូចខាងក្រោម ៖

- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ(៥%) តាមកាល កំណត់ម្តងៗ ក្នុងអំឡុងពេលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ចីរវេលារួចហើយ និយោជក មានកាតព្វកិច្ច បើកផ្តល់តែប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដែលមិនទាន់បានបើករហូតដល់ដាច់ ឆ្នាំ២០១៨ ប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ មិនតម្រូវឱ្យទូទាត់ពីពេលផ្តើមដំបូងនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចីរវេលានោះឡើយ។
- ...។”

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០២៣/១៩ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែល មានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង បានកំណត់ថា ៖ “កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងប្រើ ប្រាស់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចីរវេលា (FDC) ដែលលើសចីរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ ហើយធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ(៥%) កន្លងមក រួចហើយ គឺមិនអាចស្នើសុំឱ្យ និយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារ តាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទៀតនោះទេ។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលា ដោយនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលកិច្ចសន្យាដល់កាលកំណត់រៀងរាល់ ៣ខែ ម្តងៗ រួចហើយ ហើយចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានប្តូរមកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ វិញ។ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាលណាកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចីរវេលាត្រូវបានប្រើប្រាស់លើសចីរវេលាដែលកំណត់ដោយច្បាប់គិតរហូតមកដល់មុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ រួចហើយនោះ កម្មករនិយោជិតមិន



មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារទៀតនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរក ឃើញថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចំរើល និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពជូនកម្មករនិយោជិតទៀតនោះឡើយ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ចំណុច រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូន ដំណឹងមុន, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៣ចំណុច រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, និងប្រាក់ រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឈា**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

