

- ៥- លោក ជីវ សាលីនឌី ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៦- លោកស្រី តៃ ស្រីមុំ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៧- លោក សេង ឈុន ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ**
- សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិបំប្រកខាងត្បូង សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៧៨ ០០៧ / ០៨៩ ២៨៨ ២៩៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី១៖

- ១- លោក រិន វ៉ារ៉ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ២- លោក សូ សៅហ្វឿន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៣- លោក ព្រិត សុអូត មន្ត្រីច្បាប់ ACIL
- ៤- លោក ពិន សុធា អនុប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ៥- លោក លាង ប៊ុនណាន អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៦- លោក ណាន ច័ន្ទថន លេខាសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៧- លោក ស សុហ៊ឹម លេខាសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ៨- លោក ប៊ី វ៉ាសនា ហិរញ្ញវិស័យសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៩- លោក ប្រាក់ ពេជ្រ សកម្មជនសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី២៖

- ១- លោក រិន វ៉ារ៉ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ២- លោក សូ សៅហ្វឿន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ



- ៣- លោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់ ACIL
- ៤- លោក ពិន សុធា អនុប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ៥- លោក លាង ប៊ុនណាន អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្ត ហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៦- លោក ណន ច័ន្ទច័ន លេខាសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៧- លោក ស សុហ៊ឹម លេខាសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ៨- លោក ប៊ី វាសនា ហិរញ្ញវិស័យសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៩- លោក យិន គឹមអេង មន្ត្រីចងក្រងសហជីព

មញ្ញាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់កម្មករ និយោជិតក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយខុសនីតិវិធីច្បាប់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជក បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតតាមរយៈមន្ត្រីអធិការកិច្ច ឬពិន័យករដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារឡើយ តែក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំចាត់ចែងការងារថ្មីឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកនៅផ្ទះ ដោយផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល ៨០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល គឺកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ទាំង អស់ នឹងទទួលបានប្រាក់ខែគោល និងអត្ថប្រយោជន៍ថែរដ្ឋេងៗ ចំនួន ៨០% លើកលែងតែកម្មករ និយោជិត ដែល មានប្រាក់ខែគោល និងអត្ថប្រយោជន៍ថែរដ្ឋេងៗ (សរុបទាំងអស់) តិចជាង ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលនឹងបន្តទទួលបានប្រាក់ខែគោល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ថែរដ្ឋេងៗពេញដដែល។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មីដោយស្មោះត្រង់ គ្មានការគេច វេស ឬពន្យារពេលចរចាឡើយ និងគោរពតាមខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានចេតនាគេចវេសមិនចរចាអនុសញ្ញារួម ឬមិនគោរព តាមខ្លឹមសារកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ទេ ដោយសារកូវីដ១៩ ទើបក្រុមហ៊ុនផ្អាកការចរចា អនុសញ្ញារួមថ្មីជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានទាំងពីរ (ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) ពោលគឺក្រុមហ៊ុន មានឆន្ទៈចរចាជានិច្ច ហើយបញ្ហាដែលនៅសល់ជាចម្បង គឺបញ្ជាក់ណត់ប្រាក់ឈ្នួល។ លោក តំណាង បញ្ជាក់ បន្ថែមថា ការផ្អាកការចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មីនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជួបប្រជុំ និងបានជូនដំណឹងជា លាយលក្ខណ៍ អក្សរដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរនេះផងដែរ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ហាសិប ភាគរយ(៥០%) ជូនប្រធានសហជីព គឺលោក រិន វ៉ាន់ ដែលត្រូវបានធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ ដោយសារលោកដឹកនាំ



ចរាចរណ៍អនុសញ្ញារួមថ្មី និងត្រូវក្រុមហ៊ុនគុំគួនជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរូបនេះ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជក បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥០% ជូនលោក រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ ទេ ព្រោះលោកបានប្រព្រឹត្ត កំហុសក្នុងការបំពេញការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ ការមិនផ្តល់ជូននេះ មិនមែនក្រុមហ៊ុនរើសអើងចំពោះលោក រ៉េន រ៉ាវ៉ាន់ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះឡើយ។

៤- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដែលធ្វើឡើង ដោយរំលោភច្បាប់តាមរយៈការបង្ខិតបង្ខំ និងគំរាមកំហែងឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់។ ដោយ ឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងដែលក្រុមហ៊ុន ចុះជាមួយ កម្មករនិយោជិតកាលពីថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ តាមការទាមទាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទាំងពីរនោះ ឡើយ។ កិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ អនុវត្តពីថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ដូចអ្វីដែលបានឆ្លើយបញ្ជាក់ក្នុង ចំណុចទី១។

៥- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលមានតួនាទី និងជំនាញដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដែលដើមហេតុក្នុងការរើសអើងសហជីព គឺតាមរយៈការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នា។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនតែងតែ គោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនានា ដូចមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុម ហ៊ុន។ ការចោទប្រកាន់ថា ក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនពិតទេ។ សហជីពត្រូវ បង្ហាញអំពីមូលដ្ឋានឱ្យបានច្បាស់លាស់ មុនធ្វើការចោទប្រកាន់ ពោលមុខងារដូចគ្នាមិនអាចមានប្រាក់ឈ្នួល ដូច គ្នានោះទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា (CAMS) លេខ៤៧៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិវាទ

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



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១៖ ថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល។
- លើកទី២៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា (CAMS)។ នៅថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បាន អញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយទទួលបាន លទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា (CAMS) លេខ ៤៧៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ ចំនួន ២លើក។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី២០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ រសៀល និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាលដែលជ្រើសរើសឡើង ដោយភាគីនិយោជក ដោយលើកមូលហេតុថា នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីនិយោជករូបនេះ តែងតែចេញយោបល់ជំទាស់នឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានមតិភាគច្រើន ហើយតាំងពីឆ្នាំ ២០១៩មក គឺគាត់កាន់សំណុំរឿងក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះ នេះរហូត ហើយនៅពេលសវនាការ អាជ្ញាកណ្តាលរូបនេះបានសួរនាំ និងសង្កត់សួរតែខាងកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានសួរនាំភាគីនិយោជក នោះទេ។ ចំពោះករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរបន្តថា តើក្រៅពីហេតុផលដែលបានលើកឡើងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ ឬហេតុផលណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា សមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ឬមានទំនាក់ទំនងជាសាច់ញាតិ បងប្អូន មិត្តភក្តិ ឬជាមេធាវីតំណាង ឬដែលការពារក្រុមហ៊ុននេះដែរ ឬទេ? ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា គាត់មិនមានភស្តុតាង ឬហេតុផលណាផ្សេងបញ្ជាក់នោះទេ ហើយក៏មិនមានព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនង រវាងអាជ្ញាកណ្តាល ជាមួយនិយោជកនោះដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹង គ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទចំនួន ៥ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។



នៅថ្ងៃសុក្រ ២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង ។

ភាគីឯកភាពពន្យាកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក Alain Brun ជាអគ្គនាយកប្រតិបត្តិ នៃ ក្រុមហ៊ុនបំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា (ក្រុមហ៊ុនSCAMS) ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Philippe Araujo ជាអគ្គលេខាធិការក្រុមហ៊ុន ដើម្បីចូលរួមដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ការងារ ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស លេខ MOC-២២១០៩២០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។
- ៣- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ ជូនចំពោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំហរ និង ទទ្ទឹករណ៍ របស់ ភាគីក្រុមហ៊ុន ទៅលើការទាមទាររបស់ភាគីសហជីពក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២០។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស ចុះទិដ្ឋាកាលេខ ១៧២ កប.អក. អធាក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប និងសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ភ្នំពេញ សំណុំរឿងលេខ ០០៦/២០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស ផ្ញើជូន លោក រ៉ន រ៉ាន់ ស្តីពីការរំលឹកចំពោះកំហុសក្នុងការបំពេញការងារ។
- ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស ផ្ញើជូន លោក រ៉ន រ៉ាន់ ស្តីពីលិខិតព្រមានលើកចុងក្រោយ។
- ៨- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២០-អាកសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ៩- សម្រង់មាត្រាច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចាប់ពីមាត្រា ១០៤ ដល់មាត្រា ១០៨។



- ១០- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក រ៉េន វ៉ាន់ ស្តីពី ការជូនដំណឹង Covid-19។
- ១១- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សូ សៅហៀន ស្តីពី ការជូនដំណឹង Covid-19។
- ១២- លិខិតសម្រាប់ផែនការនៃការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ធ្វើជូនលោក Kuam Chantha។
- ១៣- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត បំរើការងារនៅសាខាភ្នំពេញ និងខេត្ត សៀមរាប នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស។
- ១៤- ឧបសម្ព័ន្ធការទទួលស្គាល់ និងការសន្យារបស់និយោជិត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ លោក Kuam Chantha។
- ១៥- លិខិតស្តីពីការជូនដំណឹងការរៀបចំចាត់ចែងការងារថ្មី របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនី ជ្ឈមែន ស៊ីវិស ធ្វើជូនឈ្មោះ ហុង មុំភូនេតា, លាង ប៊ុនហោន , ពិន សុធា។
- ១៦- បញ្ជីសក្ខីប័ត្រប្រាក់បៀវត្ស(PAY SLIP) ប្រចាំថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ That Tan, Keomony Rath, Ravann Ron, Reasmey Pich។
- ១៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើដាក់ឯកសារ និងបញ្ជាក់ពីជំហរបន្ថែម ក្នុងសំណុំ រឿងលេខ ០២៨/០២០។
- ១៨- លិខិត(Internal Memorandom) ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែ រផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនដំណឹងចំពោះនិយោជិតទាំងអស់ ស្តីពីផលប៉ះពាល់លើស្ថានភាព សេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុន ដោយសារការប្រឈមមុខចំពោះវីរុស កូវីដ-១៩។
- ១៩- សំណុំលិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ធ្វើជូនប្រធានសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ស្តីពីការរៀបចំចាត់ចែងការងារ ថ្មី។
- ២០- ឯកសារ(Internal Memorandom) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនដំណឹងចំពោះនិយោជិត ស្តីពីរបបនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ-១៩។
- ២១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូន ដំណឹងចំពោះលោក គង់ នវត្ត ស្តីពីការអនុវត្តរបបនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីដែលបណ្តាលមកពីជម្ងឺ កូវីដ- ១៩។



- ២២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីស្ទ័រមែន ស៊ីវិស ជូន ដំណឹងចំពោះលោក លាង ប៊ុនហេន ស្តីពីការអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី ដែលបណ្តាលមក ពីជម្ងឺ កូវីដ-១៩។
- ២៣- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីស្ទ័រមែន ស៊ីវិស គោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អិត សំ ហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការជូនដំណឹងការអនុវត្ត រៀបចំ ចាត់ចែងការងារថ្មី។
- ២៤- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន និង លោក រ៉េន វ៉ាន់ ស្តីពីការអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំ ចរចា អនុសញ្ញារួម។
- ២៥- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីស្ទ័រមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន ស្តី ពីការព្យួរការចរចាអនុសញ្ញារួម។
- ២៦- សេចក្តីអំពាវនាវ ស្តីពីការអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់វិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ ផលិត ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ដែលរងផលប៉ះពាល់ពីកង្វះខាតវត្ថុធាតុដើម ដោយសារជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមធ្ងន់ធ្ងរខូវីដ-១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះ ថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៧- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួល និងការរៀបចំការងារ រវាងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ និង CAMBODIA AIRPORT MANAGEMENT SERVICES CO.LTD។
- ២៨- ឯកសារ (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីស្ទ័រមែន ស៊ីវិស ជំរាបជូន កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ស្តីពីការវិវត្តនៃប្រាក់បៀវត្ស និង លទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។
- ២៩- លិខិតបរិយាយការងារ (Job Description) សម្រាប់កម្រិត១ ដល់កម្រិត៤ (ជាភាសាខ្មែរ)។
- ៣០- តារាង (Traffic Comparison- All Airports)។
- ៣១- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីស្ទ័រមែន ស៊ីវិស គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំដំទាស់ឯកសារ និងហេតុផលរបស់ភាគីសហជីព។
- ៣២- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិក នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ភ្នំពេញ និងខេត្តព្រះសីហនុ ដែល បានបង្ហាញឆន្ទៈចំពោះគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងអំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើ ដោយភ្ជាប់ ជាមួយនូវលិខិតអមមួយចំនួន។
- ៣៣- ឯកសារជាភាសាបរទេស។



ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០៧/២០ ACILS ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំង សម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ (ACILS) ស្តីពីការចាត់តាំងលោក ព្រិត សុអុត ជាតំណាងចូលរួមដោះស្រាយករណីវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករ វិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា គោរពជូន លោក វិលលៀម ខនគ្លីន នាយកមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ (ACILS/SC) ស្តីពី ស្នើសុំមន្ត្រី និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ព្រិត សុអុត ដើម្បីជួយអម និងដោះស្រាយគ្រប់នីតិវិធី នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះ សៀមរាប លេខ ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០២២/១៩ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣ កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥- លិខិតលេខ ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ៦- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួល និងការរៀបចំការងារ រវាងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ និង CAMBODIA AIRPORT MANAGEMENT SERVICES CO.LTD ។
- ៧- លិខិត (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ស្តីពីការជូនដំណឹងចំពោះនិយោជិត ស្តីពីរបបសម្ព័ន្ធ ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃវីរុស កូវីដ-១៩។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ធ្វើជូនលោក រ៉ែន រ៉ាន់ ស្តីពីការអនុវត្តរបបសម្ព័ន្ធការងារថ្មីដែលបណ្តាលមកពីជម្ងឺកូវីដ-១៩ (Covid-19)។
- ៩- លិខិតសម្រាប់ផែនការនៃការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ធ្វើជូន ឈ្មោះ ហិន ប៊ុនចន្ទល។
- ១០- ឧបសម្ព័ន្ធក-ការទទួលស្គាល់ និងការសន្យារបស់និយោជិត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក ហិន ប៊ុនចន្ទល។



- ១១- លិខិតស្នើសុំចរចា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍ កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប គោរពជូន លោកអគ្គនាយកនៃក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋាន កម្ពុជា ខេត្តសៀមរាប។
- ១២- លិខិតលេខ ០០៣/២០ សកឧទកពស. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍ កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប គោរពជូន លោក ហ្វីលីព អារ៉ូហ្សូ តំណាងក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ស្តីពីការស្នើបន្តការចរចាអនុសញ្ញារួម និងអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ឱ្យ មានប្រសិទ្ធភាព។
- ១៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប និងសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរ ជាតិភ្នំពេញ សំណុំរឿងលេខ ០០៦/២០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៤- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះ លោក សូ សៅបៀន ស្តីពីការព្យួរការចរចាអនុសញ្ញារួម។
- ១៥- ឯកសារ(Internal Memorandom) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជំរាបជូន កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ស្តីពីការវិវត្តនៃ ប្រាក់បៀវត្ស និងលទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៦- លិខិតសម្រាប់ផែនការនៃការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស។
- ១៧- លិខិតបរិយាយការងារ។
- ១៨- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ឈ្មោះ តែ យាន់, សុន វិសាល, ឈឿម ចំណាន, អ៊ឹម គឹមលី, រុន បូរ៉ា, រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន់។
- ១៩- បញ្ជីសក្ខីប័ត្រប្រាក់បៀវត្ស(PAY SLIP) ប្រចាំថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ រ៉ែន រ៉ា វ៉ាន់, រុន បូរ៉ា, អ៊ឹម គឹមលី, ឈឿម ចំណាន, តែ យាន់។
- ២០- កំណត់ហេតុផ្ទាល់ខ្លួន ឈ្មោះ តែ យាន់, សុន វិសាល, ឈឿម ចំណាន, អ៊ឹម គឹមលី, រុន បូរ៉ា។
- ២១- សំណុំឯកសារ កំណត់ហេតុផ្ទាល់ខ្លួន និងពាក្យបណ្តឹង របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេម បូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស សាខាខេត្តសៀមរាប ចំនួន ៣១នាក់។
- ២២- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតបំរើការងារនៅសាខាខេត្តសៀមរាប នៃ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស។
- ២៣- សារណារបស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប និង សហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៥កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។



២៤- លិខិតជំទាស់របស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្ត- ហោះស្រៀមរាប និងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

២៥- សម្រង់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ក្រុងប្រការ១៦ និងប្រការ១៧។

២៦- កំណត់ហេតុផ្ទាល់ខ្លួន របស់ឈ្មោះ ហ៊ិប សុខា, សៀត សុនី, ពេជ្រ សារ៉ែន, សុត យ៉ារី។

២៧- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា(CAMS) លេខ ៤៧៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា(CAMS) ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យព្រលាន យន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ០៩៤/១៩ ក.ប/វ.ប.វក ចុះថ្ងៃ សុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៨២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១៩២ កប/អក/វក/លកអ. ថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១៩៣ កប/អក/វក/លកអ ថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរផែត មែនីដ្ឋូមែន ស៊ីស មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផ្តល់សេវាកម្មព្រលានយន្តហោះ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៦០០នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា)។
- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ០៩៤/១៩ ក.ប/ជ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះ ថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយខុសនីតិវិធីច្បាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o និយោជកបានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈអនុស្សរណៈស្តីពីការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី ដោយការបង្កើតកម្មវិធីឆ្លើយតបនឹងវិបត្តិវិស្វកូវីដ១៩ ដែលមានរយៈពេល ២ខែ គឺចាប់ខែមេសា ដល់ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ហើយ ដែលជាគោលការណ៍ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួន ៨០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ លើសពី ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកនៅផ្ទះ និងអាចហៅមកធ្វើការវិញបាននៅពេលមានជើងយន្តហោះ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ (សរុបទាំងអស់) តិចជាង ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និយោជករក្សាផ្តល់ប្រាក់ ១០០ភាគរយពេញដដែល និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកនៅផ្ទះ និងអាចហៅមកធ្វើការវិញបានពេលមានជើងយន្តហោះ។
- o កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន គឺបានចុះហត្ថលេខាលើឧបសម្ព័ន្ធ ក ដោយព្រមព្រៀងទទួលយកការអនុវត្តលក្ខខណ្ឌដែលមានកំណត់នៅក្នុងអនុស្សរណៈខាងលើ ចំពោះការកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារថ្មីនេះ។
- o នៅពេលធ្វើគម្រោងកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងវិបត្តិវិស្វកូវីដ១៩ និយោជកមិនបានពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ដោយយល់ឃើញថាកម្មវិធីនេះ គឺល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតសម្រាកនៅផ្ទះតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ១០០ភាគរយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ខែគោល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តិចជាង ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ



និងចំនួន ៨០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ខែ គោល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗលើសពី ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o ស្ថានភាពដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ គឺជាស្ថានភាពដែល ក្រុមហ៊ុនជួបផលលំបាកទាក់ទងនឹងសេដ្ឋកិច្ច និងផលលំបាកខាងសម្ភារៈ ដែលជាហេតុ ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើ និងត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់មាត្រា ៧១ ចំណុចទី១១ និយោជកត្រូវព្យួរ ការងារកម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយត្រូវធ្វើការជូនដំណឹង និងស្នើសុំ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅអធិការការងារ។ ដោយឡែក ករណីនេះ និយោជកមិនបានស្នើ សុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយពេញ ជូនកម្មករ និយោជិត។
- o ចំពោះការចុះហត្ថលេខាលើឧបសម្ព័ន្ធ ក ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលយកការអនុវត្ត ការងារថ្មី ដូចមានកំណត់នៅក្នុងអនុស្សារណៈខាងលើនេះ គឺធ្វើឡើងដោយការបង្ខិតបង្ខំ ព្រោះ និយោជកបានគំរាម និងដាក់លក្ខខណ្ឌថា កម្មករនិយោជិតដែលចុះហត្ថលេខា គឺ អាចសម្រាកនៅផ្ទះនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨០ភាគរយ និងហៅឱ្យមកធ្វើការវិញ ពេលមានជើងហោះហើរ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនព្រមចុះហត្ថលេខា ទទួលយកការផ្តល់ជូននេះ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួនត្រឹមតែ ៥០% ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ និងមិនហៅឱ្យមកធ្វើការវិញនោះទេ ពេលមានជើងហោះហើរ។
- o ការដែលនិយោជកបានកែប្រែកិច្ចសន្យាចាស់របស់កម្មករនិយោជិត ដោយកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការប្រើសិទ្ធិចាត់ចែងដោយខុសច្បាប់ ដែលផ្ទុយនឹង មាត្រា២ និងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- o និយោជកបានធ្វើផ្ទុយពីសេចក្តីណែនាំលេខ ០១៤/២០ និងលេខ ០៤៥/២០ របស់ ក្រសួងការងារ និងសេចក្តីអំពាវនាវរបស់ក្រសួងការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលហាមមិនឱ្យធ្វើការកែប្រែ, ផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
- o ជាងនេះទៀត និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យសហជីពជួបប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត ដើម្បីពន្យល់អំពីខ្លឹមសារនៅក្នុងអនុស្សារណៈខាងលើទេ ប៉ុន្តែ និយោជកអាចជួបប្រជុំ ជាមួយកម្មករនិយោជិតបាន។
- o បញ្ជីឈ្មោះនិងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារសរុប គឺមានចំនួន ១៥០នាក់ ដែលទាមទារប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ សម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- o ជើងហោះហើរបានធ្លាក់ចុះតាំងពីខែមករា រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ដែលបាត់អស់ ៩៥% នៃ ជើងហោះហើរ ដែលពីមុនមានអ្នកដំណើរចំនួនចន្លោះពី បីម៉ឺន ទៅ ប្រាំម៉ឺននាក់ តែ



បច្ចុប្បន្ន មានតែ ២០០ ទៅ ៣០០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។ រយៈពេលចុងក្រោយនេះ ក្រុមហ៊ុនគ្មាន ចំណូលនោះទេ ដោយសារវិបត្តិសកលនៃវីរុសកូវីដ១៩ ហើយស្ថានភាពនៃការធ្លាក់ចុះ ជើងហោះហើរនេះ នឹងនៅតែបន្តទៀតដោយមិនអាចកំណត់បានថា ពេលណាស្ថានភាព ដូចដើមវិញទេ។

- និយោជកមិនអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មនិយោជិតទេ ពីព្រោះ សេវាកម្មព្រលាន យន្តហោះ គឺជាសេវាកម្មសាធារណៈ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកធានាឱ្យបាននូវសេវាកម្មជា អប្បបរមា ដើម្បីបម្រើដល់ជើងហោះហើរ និងសហការជាមួយរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីធានាដល់ ចីរភាពនៃព្រលានយន្តហោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សេវាកម្មព្រលានយន្តហោះ គឺមិនដូចសេវា- កម្មសណ្ឋាគារ និងទេសចរណ៍ផ្សេងៗនោះទេ។ ប្រសិនបើនិយោជកព្យួរការងារតាម មាត្រា ៧១ ចំណុច ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលទេ។ ហេតុនេះ និយោជកយល់ថា ការរៀបចំផែនការកែប្រែចន្លោះសម្ព័ន្ធការងារថ្មី ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ នេះ គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ និងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត។ ជាង នេះទៀត ការអនុវត្តនេះ គឺដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតនៅមានចំណូលប្រចាំខែ ដើម្បី ទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់បាន។
- មុននឹងអនុវត្តផែនការថ្មីនេះ និយោជកបានចេញអនុស្សាវរណៈ (Internal Memo) ជូន ដំណឹងស្តីពីអនុវត្តការរៀបចំចន្លោះសម្ព័ន្ធការងារ កម្មវិធីឆ្លើយតបនឹងវិបត្តិវីរុសកូវីដ១៩ ទៅតំណាងសហជីព និងប្រតិកូបុគ្គលិក និងបានរៀបចំការជួបប្រជុំតាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីន- ធឺណិត ចំនួនពីរលើកផងដែរ។ និយោជកក៏មិនបានហាមឃាត់សហជីពមិនឱ្យជួបប្រជុំជា មួយកម្មករនិយោជិតអំពីករណីនេះទេ។
- និយោជកមិនបានគម្រាមកំហែង និងបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើឧបសម្ព័ន្ធ ក នោះទេ។ មុននឹងពួកគាត់ចុះហត្ថលេខា និយោជកបានពន្យល់អំពីខ្លឹមសារ និង លក្ខខណ្ឌដែលមាននៅក្នុងអនុស្សាវរណៈស្តីពីការកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារថ្មីនេះ ហើយ មានកម្មករនិយោជិតខ្លះបានចុះហត្ថលេខាលើឧបសម្ព័ន្ធ ក នៅនឹងកន្លែង និងខ្លះទៀត យកទៅអាន និងចុះហត្ថលេខារួច ទើបយកលិខិតនោះមកប្រគល់ឱ្យរដ្ឋបាលវិញ។
- និយោជកបានជំទាស់នឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ដោយអះអាងថា នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០នាក់នោះ មាន៖
 - កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣នាក់ បានព្រមព្រៀងចុះហត្ថលេខាកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃ កិច្ចសន្យា,
 - កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ មិនព្រមចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងកែប្រែ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា
 - កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ មានឈ្មោះ លី យុនសៀន, ម៉ិក ញ៉ូ, សៀត សូនី, ញ៉ឹម សូដា, ឈឹម ចាន់សុខហេង, នួន ចាប, ស៊ី សំអឿន, ហិល ផេត និង យឹម សុខឃៀង បានបដិសេធការទាមទារវិញ ។



○ កម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជក ដាក់ជូននេះទេ។

- ករណីនេះ យោងតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក និងឯកសារដែលនិយោជកបានដាក់មក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តាម រយៈអនុស្សាវរណៈ (Internal Memo) ស្តីពីការធ្លាក់ចុះចំនួនអ្នកដំណើរ និងវិធានការ សម្រាប់ការកាត់បន្ថយចំណាយផ្សេងៗដែលមិនចាំបាច់។
- ថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជួបជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅភ្នំពេញ និងជួបជាមួយសហជីពនៅសៀមរាប នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីជូនដំណឹង អំពីផលប៉ះពាល់នៃវិវត្តន៍១៩ និងការកាត់បន្ថយការចំណាយផ្សេងៗ។
- ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជួបប្រជុំជាមួយនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពទាំង៣អាកាសយានដ្ឋាន ដើម្បីជូនដំណឹងដល់ពួកគាត់អំពីផលប៉ះពាល់ នៃវិវត្តន៍១៩ ការធ្លាក់ចុះអ្នកដំណើរ និងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីរបស់ ក្រុមហ៊ុន។
- ថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តាមរយៈអនុស្សាវរណៈ (Internal Memo) ស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បី ឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃវិវត្តន៍១៩។
- ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានធ្វើលិខិតជូនឯកឧត្តម អិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំចាត់ចែងថ្មី របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត។
- ថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានចូលជួបសម្តែងការគ្រួសារជាមួយឯកឧត្តម ម៉ៅ ហារ៉ុនរិល រដ្ឋមន្ត្រីនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល ជូនដំណឹងអំពីការរៀបចំ ចាត់ចែងថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត។

- យោងតាម ឧបសម្ព័ន្ធ ក-ការទទួលស្គាល់ និងការសន្យារបស់និយោជិត បានកំណត់ថា៖

" (១) បញ្ជាក់ថា ខ្ញុំបានអានដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងយល់ច្បាស់អំពី ខ និងលក្ខខណ្ឌ និងខ្លឹមសារផ្នែកច្បាប់នៃលិខិតសម្រាប់ផែនការឈប់សម្រាកដែលមានការអនុញ្ញាត និងឧបសម្ព័ន្ធ ក។

(២) ទទួលស្គាល់ និងយល់ព្រមថា៖

(ក) ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកដែលមានការអនុញ្ញាត ខ និងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ច សន្យាការងាររបស់ខ្ញុំត្រូវបានកែប្រែ ដោយផ្អែកលើលិខិតសម្រាប់ផែនការ ឈប់សម្រាកដែលមានការអនុញ្ញាត និងឧបសម្ព័ន្ធនេះ ខណៈពេលដែល ខ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀតនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្ញុំ ដែលមិនបានបញ្ជាក់ នៅទីនេះ នឹងបន្តមានប្រសិទ្ធិភាព។ និង



(ខ) បន្ទាប់ពីរយៈពេលឈប់សម្រាកដែលមានការអនុញ្ញាត លើកលែងតែមាន ការផ្លាស់ប្តូរបន្ថែមដែលស្នើឡើងដោយក្រុមហ៊ុន ខ និងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ច សន្យាការងាររបស់ខ្ញុំ នឹងត្រូវចាប់ផ្តើមឡើងវិញ និងបន្តមានប្រសិទ្ធិភាព។”

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មីដោយស្មោះត្រង់ គ្មានការ គេចវេស ឬពន្យារពេលចរចាឡើយ និងគោរពតាមខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មីដោយស្មោះត្រង់ ដោយគ្មានការ គេចវេស ឬពន្យារពេលចរចា។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o មានកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការងារចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ ដោយក្នុងនោះ គឺមានកំណត់អំពីពេលជួបប្រជុំចរចា ចំរើលដែលត្រូវចរចាឱ្យបានចប់ សព្វគ្រប់ ក្នុងរយៈពេល ៣ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលបានចុះហត្ថលេខានេះតទៅ និងវិសាល ភាពដែលត្រូវអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
 - o ក្រោយពីមានកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ភាគីនិយោជក និងសហជីពបានជួបប្រជុំគ្នាចរចាលើ ខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមនេះចំនួន ២លើកគឺ៖ លើកទីមួយនៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំចរចាអនុសញ្ញារួមជូនលោក រ៉ន់ រ៉ាវ៉ាន់ និងលោក សូ សៅហៀន របស់និយោជក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងលើកទីពីរនៅថ្ងៃទី២៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំចរចាអនុសញ្ញារួមជូនលោក រ៉ន់ រ៉ាវ៉ាន់ និងលោក សូ សៅហៀន របស់និយោជក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ (ជួបតាម ប្រព័ន្ធអ៊ីនធើណែត) តាមលិខិតស្នើបន្តការចរចា របស់លោក រ៉ន់ រ៉ាវ៉ាន់ និងលោក សូ សៅហៀន ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
 - o នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានចេញលិខិតស្នើសុំពន្យារពេលចរចា អនុសញ្ញារួមនេះ ទៅភាគីសហជីព ដោយមូលហេតុក្រុមហ៊ុនទទួលរកផលប៉ះពាល់ពីវីរុស កូរ៉ូណា។
 - o ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានចេញលិខិតជូនដំណឹងព្យួរការចរចា ដោយ សារវីរុសកូរ៉ូណា និងការមិនអាចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលថ្មីឱ្យបាន។
 - o ថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ លោក រ៉ន់ រ៉ាវ៉ាន់ និងលោក សូ សៅហៀន បានចេញលិខិតស្នើ សុំចរចា ទៅនិយោជក ដោយនៅក្នុងលិខិតនោះ មានការស្នើចរចា ការព្យួរការចរចា អនុសញ្ញារួមថ្មី ដោយឯកភាពភាគីរបស់និយោជក។
 - o ចំពោះខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាលើចំណុចជាច្រើនរួច មកហើយ នៅឡើយតែចំណុចដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមិន ទាន់មានការឯកភាពគ្នា ព្រោះនិយោជកមិនបានបង្ហាញពីតួលេខ សម្រាប់ការដំឡើងប្រាក់ ឈ្នួលថ្មីនោះទេ។



- ការជួបចរចាអនុសញ្ញារួមនឹងធ្វើឡើងវិញនៅពេលក្រោយ ឬបន្ទាប់ពីស្ថានភាពវិសេសកូវីដ ១៩ មានភាពល្អប្រសើរមកវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - និយោជកបានពន្យារពេលជួបចរចាអនុសញ្ញារួមជាច្រើនលើកច្រើនសារ និងនៅពេលជួបប្រជុំ និយោជកតម្រូវឱ្យអ្នកតំណាងចរចាពិនិត្យមើលតែកំណត់ហេតុប្រជុំលើកមុនៗ ដែលធ្វើឱ្យគ្មានពេលវេលាដើម្បីចរចាចំណុចដែលត្រូវពិភាក្សាបន្ត។ រាល់ពេលអ្នកតំណាងចរចាដាក់លិខិតស្នើសុំជួបចរចា និយោជកតែងតែលើកពេលជួបចរចារហូត គឺបង្ហាញថា និយោជកមិនមានភាពស្មោះត្រង់ក្នុងការជួបចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មីនេះទេ។
 - ក្រុមហ៊ុនបានចំណេញប្រាក់ជាច្រើនកាលពីឆ្នាំមុនៗ ដូចនេះការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមថ្មីនេះ នាពេលនេះមិនមានបញ្ហានោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ៖
 - និយោជកបានជួបថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចរចាអនុសញ្ញារួម និងបានពន្យល់ (slide) ដល់ក្រុមការងារ នូវចំណុចទទួលយក និងមិនទទួលយកសម្រាប់អនុសញ្ញារួមថ្មីនេះ។
 - និយោជកមិនបានគេចវេសពីការចរចានោះទេ តែដោយសារជើងហោះហើរមានការធ្លាក់ចុះ និងបញ្ហាវិសេសកូវីដ១៩។
 - ពេលជួបចរចាអនុសញ្ញារួម តំណាងអ្នកចរចារបស់សហជីពមិនបានពិនិត្យមើលកំណត់ហេតុប្រជុំលើកមុនៗនោះទេ សម្រាប់ការចរចារបន្តទៀត ព្រោះនៅក្នុងកំណត់ហេតុប្រជុំមានកត់ត្រានៅចំណុចដែលបានចរចាហើយ និងចំណុចមិនទាន់ចរចាត្រូវគ្នា។
 - ចំពោះបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលនិយោជកមិនអាចបង្ហាញតួលេខឱ្យភ្លាមៗនោះទេ ព្រោះពេលជួបចរចាមានការធ្លាក់ចុះជើងហោះហើរច្រើននៅសៀមរាប។ និយោជកមិនចង់បង្ហាញតួលេខដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនសប្បាយចិត្តនោះទេ ដូច្នេះហើយ ការផ្តល់ជាតួលេខសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលថ្មីមិនមែនជាជម្រើសល្អនោះទេ និងម្យ៉ាងទៀត និយោជកគិតពីនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។
 - បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនកំពុងរកផលប៉ះពាល់ពីវិសេសកូវីដ១៩ ដោយមិនមានជើងហោះហើរ និងមិនមានចំណូល តែក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទៀត ដោយហេតុនេះ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពក្នុងការសម្រេចពាក់ព័ន្ធនឹងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ និយោជកក៏បានស្នើសុំទៅសហជីពដើម្បីពន្យារពេលចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ រហូតដល់ពេលដែលការរីករាលដាលនៃវិសេសកូវីដ១៩នេះ បានធូរស្រាល និងក្រុមហ៊ុនមានដំណើរការធម្មតាឡើងវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ហាសិបភាគរយ (៥០%) ជូនប្រធានសហជីព គឺលោក វ៉ន រ៉ាន់ ដែលត្រូវបានធ្វើទុកបកម្មេញដោយសារលោកដឹកនាំចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មី និងត្រូវក្រុមហ៊ុនគំរូនជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរូបនេះ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ភាគរយ ជូនប្រធានសហជីព គឺលោក វ៉ន រ៉ាន់។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o និយោជកបានចេញអនុស្សរណៈផ្ទៃក្នុង (Internal Memo) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ ប្រកាសផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ ភាគរយ ឱ្យបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋាន។
- o ជាគោលការណ៍ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលការងារល្អ (ប្រាក់ វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ) ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលប្រាក់ឧបត្ថម្ភនោះបែងចែកជា២ គឺប្រាក់ ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការងារល្អផ្ទាល់ខ្លួន ចំនួន ៥០ភាគរយ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលល្អ របស់ក្រុមហ៊ុនចំនួន ៥០ភាគរយ។
- o និយោជកធ្វើការវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មួយឆ្នាំម្តង គឺនៅរៀង រាល់បំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ ប៉ុន្តែ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩នេះ និយោជកមិនទាន់ធ្វើការវាយតម្លៃ លើ លោក រ៉ន រ៉ាន់ នោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o នៅក្នុងលិខិត (Memo) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ បានប្រកាសផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃ បំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ភាគរយ ដល់បុគ្គលិកនិងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាស យានដ្ឋាន តែនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យ លោក រ៉ន រ៉ាន់ នោះទេ។
- o នៅក្នុងលិខិត (Memo)នេះបានប្រើពាក្យថា “ផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនិងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ នៃអាកាសយានដ្ឋាន” ដូច្នេះលោក រ៉ន រ៉ាន់ ក៏ត្រូវទទួលបានដែរ ពោលគឺមិនមានការ លើកលែងចំពោះបុគ្គលិកមួយណានោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុ ថា ៖

- o លិខិត (Memo) ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ បានប្រកាសផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃ បំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ភាគរយ ដល់ឱ្យបុគ្គលិកនិងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃ អាកាសយានដ្ឋាន គឺលើកលែងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានកំហុស។
- o កាលពីឆ្នាំ ២០១៩ លោក រ៉ន រ៉ាន់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដោយភ្លេចដាក់ឥវ៉ាន់ភ្លៀវឡើងលើ យន្តហោះ និងមានការព្រមានពីនិយោជកផងដែរ។
- o កាលពីឆ្នាំ២០០៩ លោក រ៉ន រ៉ាន់ ធ្លាប់មានកំហុសម្តងដែរ ហើយពេលនោះគាត់ក៏មិន បានទទួលប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០០៩នោះទេ។ ដូច្នេះ លោក រ៉ន រ៉ាន់ បានដឹង ហើយថាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ លោកក៏នឹងមិនទទួលបានប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ភាគរយ នេះផងដែរ។
- o និយោជកនឹងធ្វើការវាយតម្លៃការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តែដោយសារបញ្ហារឹស- កូរីដ១៩ និងការងារបន្ទាន់ផ្សេងទៀតដែលត្រូវចាត់ចែង ទើបនិយោជកពន្យារពេលវាយ តម្លៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តែនិយោជកបានធ្វើការវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករ និយោជិតបានចំនួន ៩០% រួចហើយ នៅតែ ១០ ភាគរយ ទៀតទេ ដែលនិយោជកកំពុង ធ្វើបន្ត នៅក្នុងនោះក៏មានលោក រ៉ន រ៉ាន់ ផងដែរ។



- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផេត មែនីផ្លែមែន ស៊ីស ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រង់ ប្រការ១៦.១ ប្រាក់ឈ្នួល បានកំណត់ថា ៖ "...ការកែប្រែចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលនៃការងារល្អ ទាំងលទ្ធផលផ្ទាល់ខ្លួន និងលទ្ធផលល្អរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផល នៃការងារល្អផ្ទាល់ខ្លួនដែលផ្តល់ឱ្យកន្លងមកនឹងមិនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិ នៅពេលខាងមុខទេ។"
- នីតិវិធីវិន័យ (Disciplinary Procedure) របស់ក្រុមហ៊ុន៖ "ចំណុច ៤ ចែងថា៖ ៤. ប្រសិនបើ បុគ្គលិកទទួលបានទណ្ឌកម្មណាមួយ ការវាតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិកនោះនឹងត្រូវប៉ះពាល់ ដូចនេះបុគ្គលិកមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ណាមួយពីក្រុមហ៊ុនទេ។"
- អនុស្សារណៈផ្ទៃក្នុង (Internal Memo) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការវិវត្តន៍នៃប្រាក់ បៀវត្ស និង លទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ប្រកាសផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនិងអ្នក គ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋាន មានខ្លឹមសារថា ៖

"...
 ២) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការងារលទ្ធផលការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ សម្រាប់លទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន នេះជាលទ្ធផលជាផ្លូវការសម្រាប់គោលដៅរបស់ ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់កំណត់លទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលតំណាងឱ្យ៥០%នៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភលទ្ធផលការងារចុងឆ្នាំ២០១៩ ដល់ផ្តល់ជូនបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ៖

....
 ជាមួយការសម្រេចបានលទ្ធផលទាំងអស់ខាងលើទាក់ទងនឹងគោលដៅការងាររបស់ក្រុម- ហ៊ុនក្នុងឆ្នាំ២០២៩ ដូច្នេះប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩ ដែលបុគ្គលិកទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ទទួលបានគឺ១០០%។

ថ្វីត្បិតតែក្រុមហ៊ុនកំពុងប្រឈមស្ថានភាពលំបាកដោយសារវិបត្តិCovid-19 ក៏ដោយ ក្រុមហ៊ុន សំរេចចិត្តរក្សាការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបុគ្គលិកទាំង នឹងទទួលបានក្នុងប្រាក់បៀវត្សនៃខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ជាធម្មតា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលនៃការងារល្អជាលក្ខណៈបុគ្គលនឹងត្រូវបានផ្តល់ជូន ផ្អែកទៅលើលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដូចគ្នា ។
 ..."

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដែលធ្វើឡើង ដោយរំលោភច្បាប់តាមរយៈការបង្ខិតបង្ខំ និងតំរាមកំហែងឱ្យកម្មករនិយោជិត ចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៨០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o នៅក្នុងរយៈពេលដែលក្រុមហ៊ុនទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ១៩ និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត និងដាក់ចេញនូវវិធានការស្តីពីការរៀបចំ រចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ១៩ ចុះថ្ងៃ ទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ នៅក្នុងវិធានការនោះ គឺនិយោជកយល់ព្រមអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ ចាប់ពីថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមាន ប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ហើយនៅពេលណាក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើនោះ និយោជកនឹងជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីមកបំពេញការងារតាមតម្រូវការ របស់និយោជក។
- o ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបទាំង ១៩០០នាក់ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ប្រមាណជា ៩៤ភាគរយ បានចុះហត្ថលេខាទទួលយកការអនុវត្តវិធានការខាងលើនេះ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០នាក់ជាងប៉ុណ្ណោះ ដែលមិនបានចុះហត្ថលេខា ទទួលយកការអនុវត្តវិធានការនេះ។
- o ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០នាក់ជាង ដែលមិនព្រមចុះហត្ថលេខាខាងលើ គឺ និយោជកឱ្យពួកគាត់ឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៥០នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង។ នៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ១៥០នាក់នេះ គឺមានឈ្មោះកម្មករ និយោជិត ៥៣នាក់ ដែលមិនបានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងអនុវត្តវិធានការថ្មីនេះដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

- o ការដែលកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើ ឧបសម្ព័ន្ធ ក នៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយព្រម ទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨០ភាគរយ នោះគឺធ្វើឡើងដោយមានការបង្ខិតបង្ខំ ព្រោះ នៅពេលនោះនិយោជកបានលើកឡើងថា ប្រសិនបើគាត់មិនចុះហត្ថលេខាព្រមលើការ ទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨០ភាគរយនេះទេ នោះនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគាត់តែ ៥០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។
- o នៅក្នុងប្រការ២ ចំណុច២ និងប្រការ ៥ នៃឧបសម្ព័ន្ធ ក គឺបានកម្រិត និងរំលោភបំពាន សិទ្ធិស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការកែប្រែ និងប្តឹងតវ៉ាលើកិច្ចសន្យាការងាររបស់ គាត់។
- o ការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយកែប្រែកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្ទុយពីមាត្រា ២ និងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- o នៅក្នុងសេចក្តីណែនាំលេខ ០១៤/២០ និងលេខ ០៤៥/២០ របស់ក្រសួងការងារ និង សេចក្តីអំពាវនាវរបស់ក្រសួងការងារ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ក៏បានអំពាវនាវហាម



យាត់និយោជកមិនឱ្យធ្វើការកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា
ការងារដែរ ក្នុងរយៈពេលនៃការងារដែលប៉ះពាល់នៃការរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩ នេះ។

- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនអាចលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានទេ ដោយ
មូលហេតុថា៖

- o មុនពេលអនុវត្តវិធានការងារថ្មីនេះ គឺនិយោជកបានអញ្ជើញភាគីតំណាងកម្មករ
និយោជិតរួមមានប្រតិភូបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រជុំពិភាក្សាអំពីវិធានការនេះរួច
ហើយ លើសពីនេះទៀត និយោជកបានពន្យល់កម្មករនិយោជិតអំពីការអនុវត្តវិធានការ
នេះ មុនពេលពួកគាត់ ចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាលក្ខណៈបុគ្គលម្នាក់ៗខ្លួន។
- o និយោជកមិនបានបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចព្រមព្រៀងលើការអនុវត្តវិធានការនេះទេ
ការចុះហត្ថលេខានេះ គឺគាត់ព្រមព្រៀងដោយឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់ ហើយមានកម្មករ
និយោជិតខ្លះ បានស្តាប់ពីការពន្យល់របស់និយោជកហើយ គាត់បានសុំពេលគិតពិចារណា
សិន និងបានមកចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងនៅពេលក្រោយទៀត។
- o មុនពេលចុះហត្ថលេខានិយោជកបានពន្យល់ថា កម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមចុះហត្ថ-
លេខាទទួលយកវិធានការថ្មីនេះ នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ សម្រាប់រយៈ
ពេលដែលយប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងត្រូវមកធ្វើការតាមថ្ងៃដែលនិយោជកត្រូវការដោយមាន
ការជូនជំណើងមុន។ នៅពេលនោះ និយោជកមិនបាននិយាយថា បើកម្មករនិយោជិត
មិនចុះហត្ថលេខា និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។
- o គោលការណ៍ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយនេះ គឺកើតឡើងក្រោយពេលដែលមាន
កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន មិនព្រមទទួលយកវិធានការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ
និងមិនយល់ព្រមនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលតម្រូវឱ្យគាត់មកធ្វើការនៅពេលមានការងារ
ធ្វើ។ ហេតុនេះ និយោជកបានផ្ញើសារតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច ទៅកម្មករនិយោជិត
ដែលមិនព្រមទទួលថា បើគាត់មិនព្រមអនុវត្តវិធានការថ្មីរបស់និយោជក គឺគាត់មានសិទ្ធិ
សម្រាកនៅផ្ទះដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។
- o ពាក់ព័ន្ធនឹងការព្រមព្រៀងនេះ គឺធ្វើឡើងជាលក្ខណៈបុគ្គលម្នាក់ៗខ្លួន ហេតុនេះ បើពួក
គាត់មិនពេញចិត្ត ពួកគាត់មានសិទ្ធិក្នុងការប្តឹងលុបកិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងនេះ
ដោយខ្លួនឯង។ ហេតុនេះ សហជីពមិនមានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារលុបកិច្ចសន្យារបស់ភាគី
នៃកិច្ចសន្យានោះទេ។
- o យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងគោលការណ៍នៃកិច្ចសន្យាដែលមាន
កំណត់នៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់ថា ការបង្កើត ការកែប្រែ ឬការរំលាយកិច្ចសន្យា
គឺជាសិទ្ធិ និងឆន្ទៈរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា។

- យោងតាមលិខិតជំទាស់របស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រង់ចំណុច
វិវាទ៤ បានសរសេរថា "...ចំណុចនេះ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងផ្ទុយពីការពិត ព្រោះគោលការណ៍កិច្ចសន្យា
ដែលធ្វើឡើងដោយការគម្រាមកំហែង (មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី) រកងយកចំណេញហួស
ហេតុ (មាត្រា ៣៥១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី) កលល្បិចបោកបញ្ឆោត (មាត្រា៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)



ងារ) និងវេសអេង(មាត្រា ១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានលុបចោលតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទាំងស្រុង។ ចំណុចដែលកម្មករនិយោជិតបានចោទនិយោជកថា គម្រោង កំហែង កេងចំណេញហួសហេតុ វេសអេង និងកលល្បិចបោកបញ្ឆោត គឺសំដៅលើសកម្មភាពដែល និយោជកបញ្ជាក់ថា បើកម្មករនិយោជិតណាចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាកែប្រែថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែ ២០%ប៉ុណ្ណោះ តែបើមិនព្រមចុះហត្ថលេខា និយោជកនឹង កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់ ៥០% ហើយពេលមានការងារធ្វើនិយោជកនឹងហៅអ្នកចុះហត្ថលេខា មកធ្វើមុន ទុកអ្នកមិនចុះហត្ថលេខាក្រោយ។ ...។”

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលមានតួនាទីនិងជំនាញដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលដើមហេតុក្នុងការ វេសអេងសហជីពគឺតាមរយៈការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត ១.រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់, ២. តៃ យាន់, ៣.ឈឿម ចំណាន, ៤. អ៊ឹម គឹមលី, ៥. រុន បូរ៉ា ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ លុច អង្ការិទ្ធិ ដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
 - o កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដែលទាមទារនេះ គឺមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី ដែលមានការកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ លុច អង្ការិទ្ធិ ដែរ។
 - o យោងតាមមាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា ចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចគ្នា មានភាពប៉ិនប្រសប់ដូចគ្នា លទ្ធផលការងារដូចគ្នាគឺមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលស្មើគ្នា។
 - o ករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់លោក លុច អង្ការិទ្ធិ ច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ ដោយមូលហេតុថា លោក លុច អង្ការិទ្ធិ មិន មែនជាសមាជិករបស់សហជីព។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត នោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃ ក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ជាក់ស្តែង តួនាទីជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី គឺមាន ៥កម្រិត ដូចជា កម្រិត T5, AM1, AM2, AM3, AM4 ហើយមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗគ្នា តាមកម្រិតនីមួយៗ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតលុច អង្ការិទ្ធិ គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិត នៅកម្រិត AM4 ចឹងហើយទើបគាត់បានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ ចំណែកកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដែលទាមទារនេះ ជាក់ស្តែងមានលោក រ៉ន រ៉ាវ៉ាន់ គឺនៅក្នុងកម្រិត AM3 ហើយមាន កម្មករនិយោជិតខ្លះទៀត គឺនៅកម្រិត AM2 និង AM1 ហេតុនេះ ពួកគាត់មិនអាចបាន ប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នានោះទេ។



- កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ គឺមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី (Ramp Supervisor) ដូចគ្នានឹងលោក លុច អង្ការិទ្ធិដែរ ប៉ុន្តែពួកគាត់គឺស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតការងារ (Level) ផ្សេងគ្នា ហើយមានជំនាញ ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ សមត្ថភាព និងការទទួលខុសត្រូវមិនដូចគ្នាទេ ហើយការអនុវត្តការងារក៏មិនដូចគ្នាដែរ។
- ការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនពិតទេ។ សហជីពត្រូវបង្ហាញអំពីមូលដ្ឋានឱ្យបានច្បាស់លាស់មុនធ្វើការចោទប្រកាន់ ពោលមុខងារដូចគ្នាមិនអាចមានប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នានោះទេ គឺវាអាស្រ័យលើលទ្ធផលការងារ និងភាពប៊ិនប្រសប់។
- និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមការអភិវឌ្ឍខ្លួន ទទួលយកការងារថ្មី មានជំនាញថ្មី និងអនុវត្តតាមការងារពហុជំនាញដែលនិយោជកបានដាក់ជូន។ ដាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិត លុច អង្ការិទ្ធិ គឺអនុវត្តការងារពហុជំនាញ ដោយគាត់មានសមត្ថភាពអាចទៅធ្វើការនៅក្នុងផ្នែក Dispatch បាន និងត្រូវបានប្រធានគាត់វាយតម្លៃគាត់ឱ្យទៅធ្វើការប្រធានស្តីទីនៅក្នុងផ្នែក Dispatch។ ជាពិសេសគាត់មានជំនាញជាអ្នកបង្ហាត់បង្រៀន (Trainer) ទៀតផង។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារតម្លៃប្រាក់ឈ្នួលឱ្យស្មើនឹងកម្មករនិយោជិត លុច អង្ការិទ្ធិ ត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងថា ហេតុអ្វីបានជានិយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា។
- ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង្ហាញភស្តុតាង យោងតាមមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ជាងនេះទៀត និយោជកគឺជាអ្នកវាយតម្លៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ហាញថា ហេតុអ្វីបានជានិយោជកមិនព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នាជូនកម្មករនិយោជិត។
- ដោយឡែក និយោជកបានលើកឡើងវិញថា ចំពោះមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺអនុវត្តសម្រាប់តែករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងការបាត់ប្រាក់ឈ្នួលតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមែនអនុវត្តសម្រាប់ការទាមទារតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ជាងនេះទៀត ករណីប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺជារឿងសំងាត់ឯកជនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចទាមទារនេះ គឺបានកាត់សេចក្តីរួចហើយនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសម្រេចសេចក្តីរួចហើយដែរ។
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីស ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រង់ ប្រការ១៦.១ ប្រាក់ឈ្នួល បានកំណត់ថា ៖ "ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានសមស្របទៅតាមមុខងារ បទពិសោធន៍ គុណវុឌ្ឍិកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវ ការអនុវត្តការងារ និងការសម្រេចការងារ។ ។"
- ករណីនេះ យោងតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក និងក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដែលនិយោជកបានដាក់មក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖ កម្មករ



និយោជិតទាំង ៥នាក់នេះ គឺមានតួនាទីដូចគ្នា ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតការងារ (Level) ខុសគ្នា។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើ អាជ្ញាកណ្តាលដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ត្រូវបដិសេធខ្លួនចេញពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងនេះដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ១៥ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ កំណត់ថា ៖ "សមាជិកម្នាក់ៗនៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបដិសេធខ្លួនឯងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើស រើសប្រសិនបើ ទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្របអំពីភាពមិនលំអៀង ឬឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន រួមមាន ទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមិត្តភាព ឬអារម្មណ៍ជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬជាមួយ ភាគីណាមួយ ឬដោយមានផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្តីនោះ។"

យោងតាមប្រការ ១៥ នៃប្រកាស០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីមានសិទ្ធិ ក្នុងការជំទាស់សមាសភាពរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអំពីទំនាក់ទំនងផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីរកឃើញថា អាជ្ញា- កណ្តាលនោះមានទំនាក់ទំនងជាសាច់ញាតិ បងប្អូន មិត្តភក្តិជិតស្និទ្ធ ឬជាមេធាវីដែលការពារក្តី ឬមានទំនាក់ ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយភាគីណាមួយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដែលជាហេតុនាំឱ្យការសម្រេចសេចក្តីរបស់ក្រុមអាជ្ញា- កណ្តាលនោះមានភាពលំអៀង ឬមិនឯករាជ្យ។ ករណីនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាការជំទាស់របស់ ភាគីដោយយោងលើអំណះអំណាង មូលដ្ឋានច្បាប់ និងភស្តុតាងផ្សេងៗ។

ករណី ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ជំទាស់នឹងសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាលដែលបាន ជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ដោយលើកមូលហេតុថា អាជ្ញាកណ្តាលរូបនេះកាន់សំណុំរឿងនៃក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះ រហូតមក និងតែងតែចេញយោបល់ជំទាស់នឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលមាន មតិភាគច្រើន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គឺជាការលើកឡើងដោយមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ច្បាស់ លាស់នោះទេ ដោយហេតុថា ជាគោលការណ៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើងដោយការជ្រើសរើសរបស់ភាគីនៃ វិវាទទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ជាងនេះទៀត យោងតាមប្រកាសលេខ ០៩៩ ដដែល បានបើកសិទ្ធិឱ្យអាជ្ញា- កណ្តាលដែលមិនឯកភាពទៅនឹងការសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ មានសិទ្ធិក្នុងការចេញយោបល់ជំទាស់ បាន។

ដូចនេះ ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ ឬភស្តុតាងច្បាស់លាស់ ណាមួយដែលអាចបញ្ជាក់ថា អាជ្ញាកណ្តាលដែលបានជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក គឺមានទំនាក់ទំនងផល ប្រយោជន៍ ឬមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ ជាសាច់ញាតិ បងប្អូន មិត្តភក្តិជិតស្និទ្ធ មេធាវី តំណាងឱ្យភាគីនិយោជក ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យការសម្រេចសេចក្តីមានភាពលំអៀង និងមិនឯករាជ្យនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចប្រានចោលការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលជំទាស់នឹងសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបានជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជកក្នុងសំណុំរឿងនេះ និង សម្រេចបន្តសវនាការជាធម្មតា។



ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

យោងតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករ និយោជិតដែលទាមទារសរុប គឺមានចំនួន ១៥០នាក់ ដែលទាមទារប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ សម្រាប់ខែ មេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែល ធ្វើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ដោយលើកឡើងថា នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់ នោះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣នាក់ បានព្រមព្រៀងចុះហត្ថលេខាកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា, កម្មករ និយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ ដែលមិនព្រមចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា និងកម្មករ និយោជិតដែលបានបដិសេធការទាមទារវិញ មានចំនួន ៩នាក់ មានឈ្មោះ លី យុនសៀន, ម៉ីក ញ៉ូ, សៀត សួនី , ញឹម សុដា, ឈឹម ចាន់សុខហេង, នួន ចាប, ស៊ី សំអឿន, ហិល ជេត និងយឹម សុខយៀង។ កម្មករនិយោជិត មិនបានជំទាស់និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកដាក់ជូននេះទេ។

ក្នុងករណីនេះ មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីចំនួន ដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម៖

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/ ០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/១៥- កំហ្វឹក ត្រាស់ ប្រាយវេត ខុអិលជីឌី)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមការពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ទៅលើបញ្ជីឈ្មោះរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រួមទាំងលិខិតដកនិងបដិសេធពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតត្រង់ចំណុច វិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារសរុបទាំង ១៥០នាក់ នោះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ ដែលមានឈ្មោះ លី យុនសៀន, ម៉ីក ញ៉ូ, ញឹម សុដា, ឈឹម ចាន់សុខហេង, នួន ចាប, ស៊ី សំអឿន, ហិល ជេត និងយឹម សុខយៀង បានសុំដកនិងបដិសេធពាក្យបណ្តឹង ដែលបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺនៅមានអ្នកទាមទារ (ម្ចាស់បណ្តឹង) ចំនួន ១៤២នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៨៣នាក់ បានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាយកប្រាក់ឈ្នួល ៨០ ភាគរយ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ទៀត មិនព្រមចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ច សន្យា។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៤២ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ)។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ គឺមាន ន័យថា ក្រុមហ៊ុនជួបផលលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈ ដែលនិយោជកត្រូវតែព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ប៉ុន្តែករណីនេះ និយោជកមិនបានអនុវត្តនីតិវិធីព្យួរការងារត្រឹមត្រូវស្របតាម មាត្រា ៧១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយពេញ ដល់ កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ករណីនេះមិនមែនជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតតាមមាត្រា ៧១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេនោះទេ តែគឺជាការព្រមព្រៀងកែប្រែ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយសារក្រុមហ៊ុនរងផលប៉ះពាល់ពីវិវសក្សិវិធី១៩ ដែលបណ្តាលឱ្យជើងហោះ ធ្លាក់ចុះខ្លាំង និងមិនមានការងារធ្វើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើករណីនេះគឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬជាការ ព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាការងារថ្មី?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើត ឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាភតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។”

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ថា៖ “កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។”

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានកំណត់ និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការ ងារកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅ នៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅ ក្រោម វិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីចែងថា៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើន នាក់មាន ឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច។”

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា កើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រម ព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ថា៖ “កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា។”

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងអ្នកធ្វើ សំណើ និងអ្នកធ្វើស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចែងថា ៖ “សំណើ គឺជាការសុំបង្កើត កិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគី ម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើ នោះ។”



ផ្នែកតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀត ឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលភាគីម្ខាងទៀត មិនឯកភាពបានឡើយ។ វិការណ៍ណាមួយដែលកើតមានឡើង ផ្តល់សិទ្ធិដល់ភាគីម្ខាងទៀត ក្នុងការស្នើសុំលុប កិច្ចសន្យានេះបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វ៊ីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តី ពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយ ទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និង ស្វ៊ីការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀត បាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-អេហ្វ ជាបឋម យូ ខេ ខេ, លេខ ១៥៤/១៣- បូរិយេ ហ្គារមេន ហ្វេរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/១៣-អិន ស៊ី អិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ឌូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ឌូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២០៤/១៣-បូរិយេ ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០១៦/១៤-សាន់ វ៉ែល ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥, និងលេខ ១៩១/១៥-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៩)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះនេះ គឺរងផលប៉ះ ពាល់ដែលបណ្តាលមកពីការរីករាលដាលនៃវីរុសវីដ១៩ ធ្វើឱ្យជើងហោះហើរ និងអ្នកធ្វើដំណើរមានការធ្លាក់ចុះ ខ្លាំង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ករណីនេះ និយោជកបានចេញជា អនុស្សាវរណៈមួយអំពីការរៀបចំចេញសម្ព័ន្ធការងារថ្មី សម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយស្នើឱ្យ កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ៥០០ដុល្លារអាមេរិក អាចឈប់សម្រាកនៅផ្ទះនឹងទទួលបាន ទទួលប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨០ភាគរយ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង ៥០០ដុល្លារអាមេរិក អាចឈប់សម្រាកនៅផ្ទះនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដដែល។ ចំពោះអនុស្សាវរណៈរៀបចំចេញសម្ព័ន្ធការងារ ថ្មីនេះ គឺនិយោជកបានជួបប្រជុំជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត និងប្រតិភូបុគ្គលិក ហើយបានពន្យល់ប្រាប់ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មុនឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងជាលក្ខណៈបុគ្គលរៀងៗខ្លួន ទៅលើការ កែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនោះ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារសរុបចំនួន ១៤២នាក់ ខាងលើត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣នាក់ បានព្រមព្រៀងចុះហត្ថលេខាទទួលយក ការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ទៀត មិនបានព្រមព្រៀងចុះហត្ថលេខាទទួលយកការកែប្រែលក្ខខណ្ឌ ការងារថ្មីនោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣នាក់ ខាងលើនេះ គឺបានចុះហត្ថលេខាព្រម



ទទួលយកសំណើរបស់និយោជក ទាក់ទងនឹងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨០ភាគរយ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ ទៀត ដែលមិនបានចុះហត្ថលេខាកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារថ្មីនេះ គឺនិយោជកបានសម្រេចឱ្យគាត់ឈប់សម្រាក នៅផ្ទះ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការព្រម ព្រៀងគ្នា កែប្រែលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាការងារថ្មី មិនមែនជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ករណីនេះ និយោជកក៏បានលើកឡើងដែរថា ទោះបីជាជើងហោះហើរធ្លាក់ចុះ តែសេវាកម្មព្រលាន យន្តហោះ គឺជាសេវាកម្មសាធារណៈ ដែលនិយោជកត្រូវធានាឱ្យបាននូវសេវាអប្បបរមានៃព្រលានយន្តហោះ និង នៅពេលមានជើងហោះហើរ និយោជកនឹងជូនដំណឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតគ្រលប់មកធ្វើការងារវិញភ្លាមដែរ។ មួយវិញទៀត បើនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតាមមាត្រា ៧១ ចំណុច ១១ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ នោះកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកយល់ថា ការរៀបចំ ផែនការកែប្រែចរនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយនេះ គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់រួចទៅហើយ។

តែយ៉ាងណាមិញ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុថា ការព្រមព្រៀងនេះគឺធ្វើឡើងផ្ទុយពីមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយការដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមចុះហត្ថលេខាលើឧបសម្ព័ន្ធកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះ ដោយមូលហេតុ និយោជកបានបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះហត្ថលេខា ព្រោះនៅមុនពេលចុះហត្ថលេខានោះ និយោជកលើកប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ប្រសិនបើគាត់មិនយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ នោះនិយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។

ក. ករណីកម្មករនិយោជិត ៨៣នាក់ ដែលបានចុះហត្ថលេខាព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាការងារថ្មី រវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ ភាគរយនេះ ធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ? តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតតាមការទាមទារដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកភាគគឺក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទ ប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជា មោឃៈដោយពេញច្បាប់។”

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿង មុនៗយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៥/០៨-៥បវន្ត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១០/១០-ណាហ្គារីលដ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧៨/១០-ណាហ្គារីលដ៍ ហេតុផលនៃ



ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧០/១១-ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ០៤៣/១៦-ជី & ខេ ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រី ដាស្រ្តី២ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ២៣/១៧-ជៀស ស៊ុង ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រី (ខេមបូឌា) ខូ អិលធី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១)

មាត្រា ៣៤៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ " អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោល កិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ តាមបញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ២ (វិការៈក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ និងសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា)នេះ និង ផ្នែកទី៣ (មោឃភាព និង ការលុបចោល) ក្នុងករណីដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ក-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការកាន់ច្រឡំ។
- ខ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការឆបោក ឬ ការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ហាញការមិនពិតរបស់ ភាគីម្ខាងទៀត។
- គ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអំពើឆ្លៀតឱកាសដោយមានគោលបំណងកេងចំណេញហួស ហេតុ។"

មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានចែងថា ៖ " បុគ្គលដែលបានបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារមាន ការគម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីសំណាក់ភាគីមិនពិត អាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយ ហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។"

យោងតាមមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់បាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើ ឡើងមានវិការៈ ដោយការកាន់ច្រឡំ ការឆបោក ការផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការ គម្រាមកំហែង អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៩/០៥-អេអិប្រឺស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា រដ្ឋាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី- ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ប្រាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩៣/១៦-ខេម អឺណា ហ្វេសិន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ១៧១/១៦- ជេវីលីន ខូអិលធីឌី)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធី បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អឺធីនីធី ភូបិល ស្ត្រីតធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានជួបប្រជុំ និងជូនដំណឹងជាមុន ព្រម ទាំងបានពន្យល់ពីខ្លឹមសារនៃអនុស្សាវរណៈ និងឧបសម្ព័ន្ធ ក ទាក់ទងនឹងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា



ការងារថ្មី សម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០នេះ ដល់កម្មករនិយោជិត មុននឹងឱ្យកម្មករនិយោជិត ចុះហត្ថលេខាទទួលយកការកែប្រែលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះ។ និយោជកក៏បានទុកពេលឱ្យកម្មករ- និយោជិតអាន និងពិចារណាមុនចុះហត្ថលេខាផងដែរ។ តាមការពិនិត្យលើខ្លឹមសារនៃឧបសម្ព័ន្ធ ក ដែលកម្ម- និយោជិតបានចុះហត្ថលេខា និយោជកបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត ព្រោះបើ និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតនឹងមិនទទួលបានអ្វីនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ ដែលថានិយោជកបានបង្ខំកម្មករ- និយោជិតឱ្យចុះហត្ថលេខា គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា និយោជកពិតជាបានបង្ខំ ឬគម្រាមកំហែងកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះហត្ថលេខាទទួលយកលក្ខខណ្ឌការងារថ្មី ដូចការចោទប្រកាន់របស់កម្ម- ករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងចុះហត្ថលេខាទទួល យកលក្ខខណ្ឌការងារថ្មី ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកនៅផ្ទះ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ សម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមូលហេតុនៃការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ១៩ នេះ គឺធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់គ្មានការបង្ខំនោះទេ។

ដូចនេះ យោងតាមគ្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាថ្មីនេះ គឺបានធ្វើ ឡើងដោយស្របច្បាប់។ ដូចនេះ ភាគីទាំងពីរមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ច សន្យាការងារថ្មីនេះ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ឱ្យកម្មករនិយោជិត ៨៣នាក់ ដែលទាមទារនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ៨៣នាក់ ដែលបានព្រមព្រៀងទទួលយកលក្ខខណ្ឌការងារ ថ្មី។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ មិនព្រមចុះហត្ថលេខាកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារថ្មី

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ គឺមិនបានព្រមព្រៀងជាមួយនឹងនិយោជក ក្នុងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃ កិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយមិនព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ នេះទេ។ ករណីនេះ និយោជកបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេលដែលកម្មករ និយោជិតសម្រាកនៅផ្ទះ ចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ដល់កម្មករ និយោជិតដែលមិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលយកលក្ខខណ្ឌការងារថ្មី គឺជាការអនុវត្តដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ? តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

(សូមមើលអង្គច្បាប់ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ និងគោលការណ៍នៃការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វ- កិច្ចនៃកិច្ចសន្យា និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅត្រង់ចំណុចខាងលើនេះ)

ករណីនេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៩នាក់ មិនយល់ព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយក លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ និយោជកបានចេញលិខិតជូន កម្មករនិយោជិត ដើម្បីពិចារណាម្តងទៀត ដោយបញ្ជាក់ថា បើមិនព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ និយោជកគ្មានជម្រើសផ្សេងក្រៅពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ៥០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។

យោងលើលិខិតរបស់និយោជក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ជូនលោក រ៉េន វ៉ាន់ ស្តីពីការអនុវត្ត ចេតនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីដែលបណ្តាលមកពីមីកូវីដ១៩ (Covid-19) ចំពោះអ្នកព្រមចុះហត្ថលេខាលើឧបសម្ព័ន្ធ ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖

.....

ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនទុកពេលជូន លោក/លោកស្រី ហេតដល់ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ទី២៣ ខែមេសា វេលាម៉ោង ៦ល្ងាច ជាក់ហិត ដើម្បីចុះហត្ថលេខាលើលិខិតនេះ បើមិនដូច្នោះទេ ក្រុមហ៊ុនមិនមានជម្រើសអ្វី ត្រូវរក្សាការផ្តល់ ជូនប្រាក់បៀវត្សរ៍ចំនួន ៨០ភាគរយ នៃប្រាក់ខែគោល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ថែរ ឬក៏រក្សាជូនដល់ ១០០ភាគ រយនៃប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលទទួលបានតិចជាង ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ជូនលោក/លោកស្រីទេ។

ជំនួសមកវិញ ប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់លោក/លោកស្រី នឹងត្រូវផ្តល់ជូនត្រឹមតែ ៥០ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ដែល នេះជាអ្វីដែលដែលបានអនុវត្តនៅតាមបណ្តាក្រុមហ៊ុនជាច្រើនក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ហើយដែលបាន ទទួលស្គាល់ជាទូទៅ ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ដូច្នោះ ក្រុមហ៊ុនទុកពេលឱ្យ លោក/លោកស្រី ពិចារណាដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ពីព្រោះនេះជាឱកាស ចុងក្រោយសម្រាប់លោក/លោកស្រីហើយ ដើម្បីទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុននេះ។

.....

អាស្រ័យលើអង្គហេតុ និងការពិនិត្យមើលខ្លឹមសារនៃលិខិតខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដែលភាគី និយោជកបានស្នើសុំនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយក លក្ខខណ្ឌដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជា មោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតបាន។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមចំពោះ សំណើកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារដែលនិយោជកបានលើកឡើងនោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការ ផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមខ្លឹមសារដើម ដែលមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ការដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានយល់ព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយកការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី គឺជាការអនុវត្តដែល មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ជូន កម្មករនិយោជិត ៥៩នាក់ ដែលមិនបានចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មីដោយស្មោះត្រង់ គ្មានការ គេចវេស ឬពន្យារពេលចរចាឡើយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមដោយស្មោះត្រង់ ជាមួយសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត ដោយបញ្ឈប់នូវសកម្មភាពពន្យារពេលនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ដែរ ឬទេ? *M*



កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ" ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ និងទី៣ មាត្រា ៥៣ ស្តីពីគោលការណ៍នៃភាពសុច្ឆរិត និងស្មោះត្រង់ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖

"ករណីយកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួប និងកោះប្រជុំឱ្យបានទាន់ពេល និងឱ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណោះសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះ មានលើសពីកិច្ចប្រជុំ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឱ្យសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីព និងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែ មិនតម្រូវឱ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានករណីកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពគោលការណ៍នៃភាពសុច្ឆរិត និងស្មោះត្រង់" ។

មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញលេញពីសមាជិករបស់ខ្លួន តាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា។ ការជ្រៀតជ្រែកការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួមត្រូវបានហាមឃាត់" ។

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា "បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមអាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងសមុទ្រ និងកម្មករនិយោជិតជាងបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។ ...ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះសិទ្ធិប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ" ។

យោងតាមមាត្រា ៥៣, មាត្រា ៥៤, មាត្រា ៦៩ និងមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលបានលើកឡើងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម ជាមួយនឹងនិយោជក។ និយោជកត្រូវចូលរួមចរចាអនុសញ្ញារួម ជាមួយនឹងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយភាគីទាំងពីរត្រូវគោរពគោលការណ៍នៃភាពសុច្ឆរិត និងភាពស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ។ ករណីនេះ ពាក្យថាភាពស្មោះត្រង់នោះ គឺរួមបញ្ចូលទាំងការទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុត ជួបប្រជុំឱ្យទាន់ពេល និងឆាប់ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការប្រជុំនោះឆាប់សម្រេចនូវគោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម ជៀសវាងការពន្យារពេលចរចាដោយគ្មានមូលហេតុ និង ត្រូវចូលរួមចរចាដោយសមូហភាពដោយគិតពីផលប្រយោជន៍រួម។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/១៩-ភូមិវប្បធម៌ កម្ពុជា ត្រង់ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច) ។



យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីតំណាងសហជីពដែលមានភាពជា
តំណាងបំផុត និងនិយោជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដែលក្នុងនោះបាន
កំណត់អំពីពេលជួបប្រជុំចរចា ចិរវេលាដែលត្រូវចរចាឱ្យបានចប់សព្វគ្រប់ក្នុងរយៈពេល ៣ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃ
ចុះហត្ថលេខា និងវិសាលភាពដែលត្រូវអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ។ បន្ទាប់ពីមានកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមក ភាគី
និយោជក និងសហជីព បានជួបប្រជុំចរចាគ្នាបានចំនួន ២ដង គឺនៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងថ្ងៃទី២៧
ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែ ការចរចានេះមិនទាន់បានចប់សព្វគ្រប់នៅឡើយ។ លុះដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា
ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានដាក់ពាក្យស្នើសុំពន្យារពេលចរចា ដោយសារក្រុមហ៊ុនរងផលប៉ះពាល់ពីវីរុសកូវីដ១៩
ដោយគ្មានជើងហោះហើរដូចមុន។ ករណីនេះ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកនឹងបន្តការចរចា
អនុសញ្ញារួមឡើងវិញ នៅពេលដែលស្ថានភាពវីរុសកូវីដ១៩ បានធូរស្រាល ហើយស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនបាន
ដំណើរការឡើងវិញ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៥៤, មាត្រា ៥៣, មាត្រា ៦៩ និងមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានឆន្ទៈក្នុងការជួបប្រជុំដើម្បីចរចាអនុសញ្ញារួមបន្ត ព្រោះ
កន្លងមកនិយោជកបានចូលរួមប្រជុំចរចាអនុសញ្ញារួមនេះជាច្រើនដង ជាមួយនឹងតំណាងសហជីព ហើយក៏បាន
ឯកភាពគ្នាលើខ្លឹមសារជាច្រើនចំណុចផងដែរ លើកលែងតែចំណុចដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការតម្លឹង ប្រាក់ឈ្នួលតែ
ប៉ុណ្ណោះ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការពន្យារពេលចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ គឺកើតឡើង
ដោយសារក្រុមហ៊ុនរងផលប៉ះពាល់ពីការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ១៩ ដែលជាវិបត្តិសកលបណ្តាលឱ្យមានការ
ធ្លាក់ចុះនៃជើងហោះហើរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការបាត់បង់ចំណូលសម្រាប់រយៈពេលនេះ ហើយ
មិនមានលទ្ធភាពក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមជាបន្តទៀត និង តម្លឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ឬយ៉ាងណា
នៅក្នុងកាលៈទេសៈដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងរងផលប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចនេះ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីសហជីពនៅតែមិន
ព្រមនឹងការពន្យារពេលជួបប្រជុំចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ ដោយមូលហេតុថា ការពន្យារពេលនោះ មិនមានកាល
បរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងបានលើកឡើងថាបច្ចុប្បន្ននេះស្ថានភាពវីរុសកូវីដ១៩ នៅប្រទេសកម្ពុជា គឺបានធូរ
ស្រាលហើយ ហេតុនេះ និយោជកគួរតែចូលរួមចរចាអនុសញ្ញារួមនេះបាន។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា
ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា៖ "...ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ
និងអំណាចក្នុងការសម្រេច ឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ
និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖

- ... ង. បញ្ជាឱ្យធ្វើការចរចា
-
- ឆ. បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសម្រាប់អនុសញ្ញារួម
- ...។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការស្នើសុំពន្យារពេលចរចា
អនុសញ្ញារួម របស់ភាគីនិយោជកខាងលើ គឺជាការស្នើសុំដែលមានហេតុផល ដោយយោងលើបញ្ហានៃការ
រីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ១៩ និងការធ្លាក់ចុះជើងហោះហើរ ប៉ុន្តែនិយោជកក៏ត្រូវកំណត់ពេលណាមួយ ជាគណតិ
ផងដែរ ដែលអាចធ្វើការចរចាអនុសញ្ញារួមវិញបានជាមួយនឹងតំណាងសហជីព ពោលគឺនិយោជកមិនអាច



ពន្យារពេលចរចាដោយគ្មានកាលបរិច្ឆេទកំណត់ជាក់លាក់នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ដើម្បីឱ្យការចរចាអនុសញ្ញារួមប្រព្រឹត្តទៅបានឆាប់រហ័ស និងសម្រេចបានគោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម ដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៥៣, មាត្រា ៥៤, មាត្រា ៦៩ និងមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ និយោជកត្រូវជួបពិភាក្សាជាមួយភាគីសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតតាមរយៈការជួបប្រជុំផ្ទាល់ ឬតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតដែលនិយោជកបានជួបប្រជុំជាមួយសហជីពកន្លងមក ដើម្បីកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ សម្រាប់បន្តការចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការចរចាអនុសញ្ញារួមនេះឆាប់ចប់សព្វគ្រប់ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ៣ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាស្ថាពរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រយៈពេល ៣ខែនេះ គឺជាវេលាពេលមួយសមរម្យ និងស្ថានភាពនៅក្នុងប្រទេសបច្ចុប្បន្ន សម្រាប់ភាគីទាំងពីរចរចាអនុសញ្ញារួមឱ្យបានចប់សព្វគ្រប់ដោយភាគីទទួលស្គាល់ថា ចំណុចដែលនៅសល់នឹងត្រូវយកមកពិចារណានោះ គឺមានតែចំណុចដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ហើយកន្លងមកភាគីក៏ធ្លាប់បានពិភាក្សាគ្នាខ្លះហើយដែរលើចំណុចនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជក និងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ ជួបប្រជុំគ្នា ដើម្បីកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ សម្រាប់បន្តការងារចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការចរចាអនុសញ្ញារួមនេះចប់សព្វគ្រប់ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ៣ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាស្ថាពរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនប្រធានសហជីពតិរលោក រ៉ន រ៉ាន់

ករណីនេះ និយោជកបានចេញអនុស្សរណៈផ្ទៃក្នុង (Internal Memo) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ បានប្រកាសផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ ភាគរយ ដល់បុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋាន តែនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យលោក រ៉ន រ៉ាន់ ដោយហេតុផលថាលោក រ៉ន រ៉ាន់ មានកំហុស ព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ចេញលិខិតព្រមានចំពោះកំហុសរបស់គាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់វាយតម្លៃបំណាច់ឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ភាគរយ ឱ្យប្រធានសហជីព លោក រ៉ន រ៉ាន់ ដែរ ឬ ទេ ?

អនុស្សរណៈផ្ទៃក្នុង (Internal Memo) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការវិវត្តន៍នៃប្រាក់បៀវត្ស និង លទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ប្រកាសផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនិងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋាន មានខ្លឹមសារថា ៖

...
២) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការងារលទ្ធផលការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន នេះជាលទ្ធផលជាផ្លូវការសម្រាប់គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់កំណត់លទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលតំណាងឱ្យ ៥០% នៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភលទ្ធផលការងារចុងឆ្នាំ២០១៩ ផ្តល់ជូនបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ៖ //



ជាមួយការសម្រេចបានលទ្ធផលទាំងអស់ខាងលើ ទាក់ទងនឹងគោលដៅការងាររបស់ ក្រុមហ៊ុនក្នុងឆ្នាំ២០២៩ ដូច្នោះ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុន សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ដែលបុគ្គលិកទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ទទួលបាន គឺ ១០០% ។

ថ្វីត្បិតតែក្រុមហ៊ុនកំពុងប្រឈមស្ថានភាពលំបាកដោយសារវិបត្តិCovid-19ក៏ដោយ ក្រុមហ៊ុន សំរេចចិត្តរក្សាការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបុគ្គលិកទាំង នឹងទទួលបានក្នុងប្រាក់បៀវត្សនៃខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ជាធម្មតា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលនៃការងារល្អជាលក្ខណៈបុគ្គលនឹងត្រូវបានផ្តល់ជូន ផ្អែកទៅនឹងលទ្ធផលការងារជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដូចគ្នា។
... "។

លើសពីនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជូមែន ស៊ីសេ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រង់ប្រការ១៦.១ ប្រាក់ឈ្នួល បានកំណត់ថា ៖

"...ការកែប្រែចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ លទ្ធផលនៃការងារល្អ ទាំងលទ្ធផលផ្ទាល់ខ្លួន និងលទ្ធផលល្អរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺជាធនាគារសិទ្ធិ របស់ក្រុមហ៊ុន ហើយប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលនៃការងារល្អផ្ទាល់ខ្លួនដែលផ្តល់ឱ្យ កន្លង មកនឹងមិនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលខាងមុខទេ។"...

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ប្រការ១៦.១ ដែលបានបែងចែកថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់លទ្ធផលនៃ ការងារល្អ រួមមានលទ្ធផលផ្ទាល់ខ្លួន និងលទ្ធផលល្អរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយការផ្តល់ជូននេះ គឺជាធនាគារសិទ្ធិរបស់ និយោជក។ ករណីនេះ និយោជកបានចេញជា អនុស្សរណៈផ្ទៃក្នុង (Internal Memo) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ហើយក្រោយពីបានពិនិត្យលើខ្លឹមសារនៃអនុស្សរណៈផ្ទៃក្នុងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា អនុស្សរណៈនេះបានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ លទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំនួន ៥០% នៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភលទ្ធផលការងារចុងឆ្នាំ២០១៩ គឺត្រូវផ្តល់ជូនបុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៃអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា។ ជាងនេះទៀត អនុស្សរណៈនេះ មិនបានកំណត់ថា ការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៥០ភាគរយនេះ ត្រូវលើកលែងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ឬលើកលែងចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលមានកំហុសនោះទេ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ថាត្រូវមានការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលប្រចាំឆ្នាំ ផងដែរ។ ហេតុដូច្នេះនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៥០ ភាគរយ សម្រាប់លទ្ធផលការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុន ឱ្យលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន តាមខ្លឹមសារនៃអនុស្សរណៈផ្ទៃក្នុង (Internal Memo) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ហេតុដូច្នេះនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៥០ភាគរយ សម្រាប់លទ្ធផលការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុន សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ឱ្យលោក រ៉ែន រ៉ាវ៉ាន ស្របតាមអនុស្សរណៈផ្ទៃក្នុង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៨០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៨០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅចំណុចវិវាទទី១ ត្រង់ចំណុចក ខាងលើនេះ។)

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើនេះ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការព្រមព្រៀងកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារដោយទទួលយកលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ២ខែ គឺចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំណាមួយឡើយ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៣៤៥ និង ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសុំលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលយកលក្ខខណ្ឌការងារថ្មី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០នេះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ នៅក្នុងខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត ១.រន រ៉ាវ៉ាន់, ២. តែ យាន់, ៣.ឈឿម ចំណាន, ៤. អ៊ឹម គឹមលី, ៥. រុន បូរ៉ា ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ លុច អង្ការិទ្ធិ ដែរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ ខាងលើ ដែលមានចំនួនមិនស្មើគ្នានេះ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងដែរ ឬ ទេ ?

មាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា "ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមឪវាទច្បាប់នេះ ទោះមានជើងកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ។"

តាមរយៈមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបី គឺការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់នៃវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងលទ្ធផលនៃការងារស្មើគ្នា។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើមានភាពខុសគ្នាលើជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ឬទិន្នផលខុសគ្នាទាំងនេះ អាចទាក់ទងដល់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអាចជាហេតុផលនៃភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីជីញ៉ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៤៧/០៩-ណាហ្គារ៉េលីដេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។



យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ១.រ៉ន រ៉ាន់, ២. តៃ យាន់, ៣. ឈឿម ចំណាន, ៤. អ៊ឹម គឹមលី, ៥. រុន បូរ៉ា ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់លោក លុច អង្ការិទ្ធិ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់នេះ ជាសមាជិកសហជីព ដោយឡែកលោក លុច អង្ការិទ្ធិ មិនមែនជាសមាជិកសហជីព។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតអះអាងថាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់នេះ គឺមានតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវ និងលទ្ធផលការងារដូចគ្នានឹង លុច អង្ការិទ្ធិដែរ។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "...និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការ ចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់ពិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគី កម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ្វី និងលេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៧)។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ចិតថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិល ជីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១០)។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការអះអាងមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសម្រេចលើការទាមទារនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៥៤/១៣-បូរីយើ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងថាកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់នេះ មានតួនាទីជាប្រធានផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី មានការងារ និងការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នា គឺភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ភស្តុតាងបន្ថែមដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ការដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលមិនស្មើគ្នានេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ ជាងនេះទៀត និយោជកបានលើកឡើងថា



ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដែលទាមទារនេះគឺមានតួនាទីដូចគ្នាពិតមែន ប៉ុន្តែការទទួលខុសត្រូវ គឺ អាស្រ័យទៅលើកម្រិតការងារខុសគ្នា ហើយការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះគឺអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ិរធីត មែនីជ្វីមែន ស៊ីស ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រង់ប្រការ១៦.១ ប្រាក់ឈ្នួល បានកំណត់ថា ៖ "ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានសមស្របទៅតាមមុខងារ បទពិសោធន៍ គុណវុឌ្ឍិកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវ ការអនុវត្តការងារ និងការសម្រេចការងារ។...។"

ករណីនេះ ក្រោយពីបានពិនិត្យមើលក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ដែល ទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់នេះ គឺមានតួនាទី ដូចគ្នា ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតការងារ (Level) ខុសគ្នា។ ហេតុនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុនខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ បានសមរម្យទៅតាមមុខងារ និងបទពិសោធន៍ សមត្ថភាព ការទទួលខុសត្រូវ ការអនុវត្តការងារ និងលទ្ធផល ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានអនុវត្ត សិទ្ធិក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់នេះ ទៅតាមកម្រិតការងាររបស់ពួកគាត់ម្នាក់ៗ ដោយស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។ ជាងនេះទៀត យោងតាមការ បកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលមិនស្មើគ្នានេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ១.រ៉េន វ៉ាន់, ២. តៃ យ៉ាន់, ៣. ឈឿម ចំណាន, ៤. អ៊ឹម គឹមសី, ៥. រុន បូរ៉ា ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិត លុច អង្ការិទ្ធិ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ភាគរយ ដល់ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨៣នាក់ ដែលបានចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ថ្មី សម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ៥៩នាក់ ដែលមិនបាន ចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកជួបប្រជុំចរចាជាមួយនិងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត បន្តការចរចាអនុ- សញ្ញារួម និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការចរចាអនុសញ្ញារួមនេះចប់សព្វគ្រប់នៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ៣(បី)ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាស្ថាពរ។



ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៥០ភាគរយ សម្រាប់លទ្ធការងារល្អរបស់ក្រុមហ៊ុន ឱ្យលោក វ៉ាន វ៉ាន ស្របតាមអនុស្សាវរណៈផ្ទៃក្នុង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលឈប់ សម្រាកនៅផ្ទះ នៅក្នុងខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ១.វ៉ាន វ៉ាន់, ២. តៃ យាន់, ៣.ឈឿម ចំណាន, ៤. អ៊ឹម គឹមលី, ៥. រុន បូរ៉ា ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ លុច អង្ការិទ្ធិ។

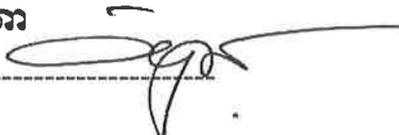
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

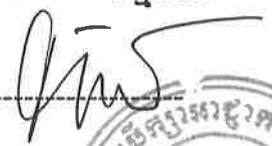
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ាន សំបូរណា**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 



បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកនៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ភ្នំពេញ និងខេត្តព្រះសីហនុ (១) បុគ្គលិកដែលបានបដិសេធដោយខ្លួន
 ឯងមិនទទួលយកការដាក់ឲ្យនៅផ្ទះ (២) បុគ្គលិកដែលយល់ព្រមទទួលយកការដាក់ឲ្យនៅផ្ទះ តែក្រោយមកប្តឹងទៅសហជីពវិញ និង
 (៣) បុគ្គលិកដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីសហជីព តែបានបដិសេធវិញ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អាគាសយានដ្ឋាន	ផ្នែក	តួនាទី	សំគាល់
១	ឡេង ពិសិដ្ឋ	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកបរ	បដិសេធ
២	ជួង កុសល	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
៣	ឈុន ស៊ីណេត	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
៤	សុខ ណាសន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកឡានរុញយន្តហោះ	បដិសេធ
៥	លី ប៊ុនថន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៦	សៀន វ៉ា	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
៧	វ៉ាន វ៉ាន់	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី	បដិសេធ
៨	សៀន ពរ	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៩	ទាវ ពៅ	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
១០	ពិន សុផ្លា	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
១១	ហុក ហិន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
១២	កែវ វិមាន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកផ្តល់សញ្ញាយន្តហោះ	បដិសេធ
១៣	សុន វិសាល	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី	បដិសេធ
១៤	ប៊ុន វ៉ានី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
១៥	ផន ដារី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
១៦	ប៉ុល មរកត	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
១៧	ថន នីម	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
១៨	អ៊ឹម មាន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
១៩	វណ្ណ ទីមី	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
២០	ពិន សុផា	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកផ្តល់សញ្ញាយន្តហោះ	បដិសេធ
២១	អ៊ឹម គឹមលី	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី	បដិសេធ
២២	សែន កុសង	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
២៣	តៃ យាន់	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី	បដិសេធ
២៤	រស់ សាង	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
២៥	សំ ពិសេន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកបរ	បដិសេធ
២៦	វុធ ស៊ីទ័រ	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
២៧	ឈឿម ចំណាន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី	បដិសេធ
២៨	រុន បូរ៉ា	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី	បដិសេធ
២៩	ទូច រតនៈ	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើដាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ



៣០	ម៉ៅ សោភ័ណ	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៣១	សួន កស្យាណ	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣២	មុំ សីមសិលា	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣៣	តោ ចំប៉ី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣៤	ស សុហ៊ឹម	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣៥	សាន សុខឃ្លើន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣៦	មុំ សុវណ្ណារី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣៧	ផល វិច្ឆិកា	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣៨	វៃ សារី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៣៩	យូយ សំស័ក	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៤០	ចាន់ សីហា	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៤១	សន ទីន	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៤២	គង់ នវត្ត	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៤៣	ជិន រុទ្ធី	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកបរ	បដិសេធ
៤៤	លាង ប៊ុនហេន	ប្រុស	ភ្នំពេញ	ឃ្លាំងទំនិញ	មេក្រុម	បដិសេធ
៤៥	ទឹម ស៊ីណាត	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៤៦	ខាត់ ឈន	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកឡានរុញយន្តហោះ	បដិសេធ
៤៧	ឈឹម សោភ័ណ្ណ	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៤៨	ឆាយ សុភ័ក្ត្រ	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកឡានរុញយន្តហោះ	បដិសេធ
៤៩	ប្រាក់ ពេជ្រ	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកឡានរុញយន្តហោះ	បដិសេធ
៥០	សូ សៅឃ្លើន	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៥១	ណន ច័ន្ទចន	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៥២	ប៊ី វ៉ាសនា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	បដិសេធ
៥៣	អៀង សុផា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៥៤	ជា វ៉ាន	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៥៥	ឡើង ពន្លក	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	បដិសេធ
៥៦	យ៉ាត ណារី	ស្រី	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	បដិសេធ
៥៧	យិន សារិន	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកបច្ចេកទេស	បដិសេធ
៥៨	ម៉ែន រក្សមុនី	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកបច្ចេកទេស	បដិសេធ
៥៩	ជី ជឿន	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកបច្ចេកទេស	បដិសេធ
៦០	ផេង សុខរ៉េត	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	Resources Agent	បដិសេធ
៦១	ស៊ិននួន ច័ន្ទវិច្ឆិកា	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	Resources Agent	បដិសេធ
៦២	អាន សុភាព	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកបរ	បដិសេធ



៩៦	វិញ្ញាណប័ណ្ណ	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
៩៧	ធឿន ចន្ទី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
៩៨	ទួន ស៊ីណា	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
៩៩	វង គឹមស៊ី	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ភ្នាក់ងារសេវាកម្ម	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០០	ជា ចិន្តា	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្ម	ភ្នាក់ងារចំណាត់ថយន្ត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០១	ហិន ប៊ុនចន្ទល	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្ម	ប្រធានក្រុមត្រួតពិនិត្យអាគារ អ្នកជំនាញ	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០២	អ៊ុំ ណារី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្ម	ភ្នាក់ងារចំណាត់ថយន្ត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០៣	ធុលណា មនី	ស្រី	សៀមរាប	សេវាកម្ម	ភ្នាក់ងារចំណាត់ថយន្ត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០៤	ឆាង ច័ន្ទតារាណី	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	ប្រធានក្រុមបោសសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០៥	កៅ វណ្ណា	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០៦	កែវ ពិសិ	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	ប្រធានក្រុមបោសសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០៧	ប៊ុយ ណែសៀង	ស្រី	ភ្នំពេញ	សេវាកម្ម	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០៨	ធឿន ម៉ារិន	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	ប្រធានផ្នែកបោសសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១០៩	ជុំ ថារី	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	ប្រធានផ្នែកបោសសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១០	ញ៉ែម នៅ	ស្រី	ភ្នំពេញ	សេវាកម្ម	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១១	សូ សុភា	ស្រី	ភ្នំពេញ	សន្តិសុខ	បុគ្គលិកសន្តិសុខ	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១២	និល ម៉ាណា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកបច្ចេកទេស	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១៣	កៅ មករា	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	ប្រធានក្រុមបោសសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១៤	ខែម ប៉ុច	ប្រុស	ភ្នំពេញ	ឃ្លាំងទំនិញ	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១៥	សុខ ប៊ុនចាន់	ប្រុស	ភ្នំពេញ	ឃ្លាំងទំនិញ	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១៦	ប៊ុន គឹមស្រីវង	ស្រី	ភ្នំពេញ	សេវាកម្ម	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១៧	គួន យឹម	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១៨	កោត វុឌ្ឍី	ស្រី	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១១៩	សម ចិន្តា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២០	យឹម ប៊ុនណា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកបរ	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២១	អ៊ុំ ចាន់សុវណ្ណឌី	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២២	ទិត សានី	ស្រី	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២៣	សូ ភានី	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកផ្តល់សញ្ញាយន្តហោះ	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២៤	កុយ ហ៊ុង	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២៥	វ៉ាន់ សារ៉េត	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកផ្តល់សញ្ញាយន្តហោះ	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២៦	ហុង វុឌ្ឍី	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២៧	ម៉ៅ សំណាង	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម
១២៨	ជួ សំអាត	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកផ្តល់សញ្ញាយន្តហោះ	យានយន្តសំរាប់សេវាកម្ម



១២៩	សំ វុធី	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣០	មី ពល	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣១	សេង ផា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបើកបរ	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣២	ង៉េត សុវង់	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣៣	យឿង សារិទ្ធ	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកបច្ចេកទេស	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣៤	ឆន ចាន់វ៉ាត់	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣៥	ស៊ី ចាន់ណា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣៦	ឈុន គីនី	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣៧	ប៉ុក ចាន់តារា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកបច្ចេកទេស	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣៨	ប៊ិន ណារិន	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៣៩	ខែម សារឿន	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤០	បៀន ធឿន	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤១	កែវ វិវឌ្ឍន៍	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤២	លី ឃុនសៀន	ប្រុស	សៀមរាប	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកបច្ចេកទេស	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤៣	ម៉ីក ញ៉ូ	ប្រុស	សៀមរាប	ជួសជុល និងថែទាំ	អ្នកបច្ចេកទេស	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤៤	សៀត សុនី	ប្រុស	សៀមរាប	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤៥	ញឹម សុផា	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤៦	ឈឹម ចាន់សុហេង	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤៧	នួន ចាប	ប្រុស	ភ្នំពេញ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកសំអាត	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤៨	ស៊ី សំរឿន	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុមសេវាកម្មផ្ទៃដី	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៤៩	ហិល ដេត	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	ប្រធានក្រុម	សេវាកម្មសេវាកម្ម
១៥០	ឃឹម សុខឃៀង	ប្រុស	ខេត្តព្រះសីហនុ	សេវាកម្មផ្ទៃដី	អ្នកលើជាក់អីវ៉ាន់	សេវាកម្មសេវាកម្ម

