



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**



**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦៦/២០-ខេមបូឌា អ៊ែរដេត មេនីជ្វែរ ស៊ីវិស (CAMS)  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ារ សំបូណា
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

**ភាគីនៃវិវាទ**

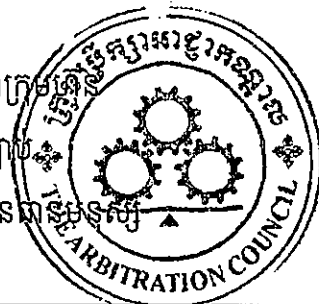
**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរដេត មេនីជ្វែរ ស៊ីវិស (CAMS)**  
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាងួន សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦១ ២២២ ១០២ , ០៦១ ២២២ ១២០ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
 តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី១ ៖

- ១- លោក Philippe Araujo អគ្គលេខាធិការក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក ម៉ុ ម៉េងឈុន ប្រធានផ្នែកច្បាប់
- ៣- លោក ផន ជា ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៤- លោកស្រី តៃ ស្រីម៉ុ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៥- លោក ជីវ សាលីនឌី ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៦- លោក លី សុខជា ប្រធានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស
- ៧- លោក ហេង បូតេ ជំនួយការប្រធានធនធានមនុស្ស
- ៨- លោកស្រី ឌុច ចាន់សុវត្តឌី អនុប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី២ ៖

- ១- លោក Philippe Araujo អគ្គលេខាធិការក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក ម៉ុ ម៉េងឈុន ប្រធានផ្នែកច្បាប់
- ៣- លោក ផន ជា ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស



- ៤- លោក ជីវ សាលីនឌី ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ក្នុងពេញ)
- ៥- លោកស្រី តៃ ស្រីមុំ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ក្នុងពេញ)
- ៦- លោក ហេង បូត ជំនួយការប្រធានធនធានមនុស្ស
- ៧- លោកស្រី ហាំង វលក្ខណ៍ បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស

**២- ភារកិច្ចករនិយោជិត**

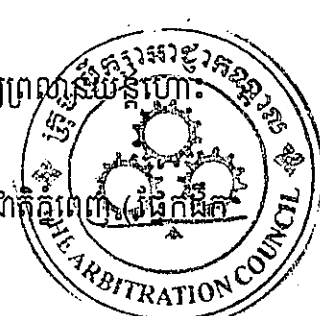
- ឈ្មោះ ៖ - សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ  
 - សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប  
 - សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ខេត្តព្រះសីហនុ

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាងួន សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

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

តំណាងភារកិច្ចករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី១៖

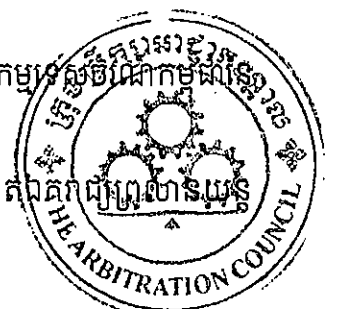
- ១- លោក វ៉ន វ៉ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ២- លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៣- លោក ទន់ សុអង្គ ប្រធានសហជីពនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តព្រះសីហនុ
- ៤- លោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់ ACILS
- ៥- លោក ខឹម រតនា មន្ត្រីច្បាប់ ACILS
- ៦- លោក ជួង វាសនា មន្ត្រីច្បាប់ CLC
- ៧- លោក ធន សុងយុយ បុគ្គលិក CLC
- ៨- លោក យិន គឹមអេង បុគ្គលិកចងក្រង CTWF
- ៩- លោក ពិន សុធា អនុប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ១០- លោក លាង ប៊ុនហេន អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ១១- លោក ណន ច័ន្ទចិន លេខាសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ១២- លោក ផ្នែក សុវង់ កម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ(ជំនុំជំរកជិតជញ្ជូន) *១៧*



- ១៣- លោក សេង ផា កម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ (ផ្នែកដឹកជញ្ជូន)
- ១៤- លោក ឡឿង ពន្លក កម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ (ផ្នែកបើកបរ)
- ១៥- លោក កែវ ស៊ីប៉ុន កម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ (ផ្នែកសេវាកម្ម ផ្ទៃដី)
- ១៦- លោក ជិន រុទ្ធី កម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ (ផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី)
- ១៧- លោក ទឹម ស៊ីណាត កម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ (ផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី)
- ១៨- លោក ស សុហ៊ឹម លេខាសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ១៩- កញ្ញា ផល វិច្ឆិកា ហិរញ្ញវិស័យសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ២០- លោក ទូច រុទ្ធី កម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិព្រះសីហនុ (ផ្នែកអគ្គិភ័យ)

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី២៖

- ១- លោក រ៉ែន វ៉ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ២- លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ
- ៣- លោក ទន់ សុអង្គ ប្រធានសហជីពនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តព្រះសីហនុ
- ៤- លោក ព្រិត សុអូត មន្ត្រីច្បាប់ ACILS
- ៥- លោក ខឹម រតនា មន្ត្រីច្បាប់ ACILS
- ៦- លោក ជួង វាសនា មន្ត្រីច្បាប់ CLC
- ៧- លោក ធន សុងយុយ បុគ្គលិក CLC
- ៨- លោក យិន គឹមអេង បុគ្គលិកចងក្រង CTWF
- ៩- លោក ពិន សុធា អនុប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប
- ១០- លោក លាង ប៊ុនហេន អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ





អាចទទួលយកការចោទប្រកាន់មួយដែលមិនមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ និងមិនមានវិជ្ជាជីវៈរបស់សំណាក់សហជីពបានទេ។ កម្មវិធីសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងកម្មវិធីសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុនេះក្រុមហ៊ុនឈប់អនុវត្តទៀតហើយ (កម្មវិធីនេះចប់ក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០) និង(កម្មវិធីសុំលាឈប់តែមួយ ចុងក្រោយក៏បានត្រូវបញ្ចប់លែងមានក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០)។

២- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីព្រលាន ទាមទារឱ្យនិយោជកត្រូវយកសមាជិកសកម្មជនសហជីពទាំងអស់(ទាំងបីព្រលាន)ចូលធ្វើការងារនៅកន្លែងដើមវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ ស្តាប់ប៉ាន់ឱ្យលាឈប់ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ និងដកលិខិតព្រមានពីសកម្មជន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើឡើងក្នុងន័យអើសអើងសហជីព មិនគោរពច្បាប់ក្នុងកំឡុងពេលវិបត្តិកូវីដ-១៩ (សមាជិកនៅសៀមរាបត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបង្ខំឱ្យយកលុយអស់ហើយ សមាជិកនៅភ្នំពេញប្រមាណជា ៧០នាក់ ក៏ត្រូវក្រុមហ៊ុនបង្ខំឱ្យយកលុយដែរ ហើយក្នុងចំណោមនោះ ក៏មានសមាជិកមួយចំនួនមិនទាន់បានទទួលយកសំណង និងមួយចំនួនទៀតបានទទួលយកសំណងរួចហើយ និងនៅខេត្តព្រះសីហនុចំនួន ៥នាក់ (១នាក់ ត្រូវបង្ខំឱ្យចូលនិវត្តន៍ ១នាក់ បង្ខំឱ្យឈប់ពីការងារ និង ៣នាក់ទៀត កំពុងព្យួរការងារដោយមិនសមហេតុផល)។ ដោយឡែក គាត់តំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះចំណុចនេះក្រុមហ៊ុនសូមបញ្ជាក់ដូចខាងក្រោមថា៖

**+ ការបញ្ឈប់បុគ្គលិក**

ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យារបស់បុគ្គលិក គឺក្រុមហ៊ុនធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនមានឯកសារ និងភស្តុតាងច្បាស់លាស់បញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានបំពានច្បាប់ ព្រមទាំងបានកោះហៅមកជួបក្រុមប្រឹក្សានិយោជកដោយអនុវត្តតាមនីតិវិធីនីយោជកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានសម្រេច និងធ្វើឡើងដោយមិនមានការលើកលែងអ្វីទាំងអស់ប្រសិនបើបុគ្គលិកណាម្នាក់បានរំលោភយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរទៅលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនជាអើសអើងចំពោះសមាជិកសហជីព ដូចការចោទប្រកាន់របស់សហជីពនោះទេ។ ម៉្យាងទៀត បុគ្គលិកដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ហើយ មិនអាចយកមកចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយសារតែគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

**+ ការស្តាប់ប៉ាន់**

ក្រុមហ៊ុនសូមបដិសេធចោលទាំងស្រុង ចំពោះការចោទប្រកាន់គ្មានមូលដ្ឋានពីសំណាក់សហជីព។ ការស្តាប់ប៉ាន់មិនមែនជានយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ហើយក៏តែតែមិនអាចទទួលយកបានទៀតផងចំពោះការស្តាប់ប៉ាន់ដល់បុគ្គលិកឱ្យទទួលយកកម្មវិធីសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងកម្មវិធីសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុនោះ។ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើហើយថា កម្មវិធីនេះ គឺជាកម្មវិធីស្ម័គ្រចិត្ត យុត្តិធម៌ និងស្របតាមច្បាប់។ លោកបន្ថែមទៀតថា ទោះបីជាកម្មវិធីនេះ ជាកម្មវិធីស្ម័គ្រចិត្តក៏ដោយ បុគ្គលិកដែលចង់ចាកចេញពីក្រុមហ៊ុនដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី គឺចាំបាច់តម្រូវឱ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំ។ ក្រុមហ៊ុនសូមបដិសេធចោលទាំងស្រុងចំពោះការចោទប្រកាន់គ្មានមូលដ្ឋានរបស់សហជីព។

**+ ការដកលិខិតព្រមាន**

ចំពោះលិខិតព្រមានត្រូវបានប្រគល់ដល់បុគ្គល ដើម្បីឱ្យពួកគេកែលំអរនូវអាកប្បកិរិយា និងឱ្យពួកគេរស់នៅប្រកបដោយសុខុមាលភាព ព្រមទាំងរំលឹកពួកគេឱ្យផ្ដោតលើការអនុវត្តការងារ និងមានការទទួលខុសត្រូវដល់សំណាក់សហជីព។ ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការណែនាំដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន នៅពេលដែលពួកគេប្រព្រឹត្តនូវ



កំហុស។ ការចាត់វិធានការវិន័យ គឺធ្វើឡើងស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមិនមានការលើកលែង អ្វីទាំងអស់។ ក្រុមហ៊ុនរក្សាសិទ្ធិ និងមិនអាចដកលិខិតព្រមាននេះចេញតាមការទាមទាររបស់សហជីពឡើយ។

៣- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីព្រលាន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចរចាជាមួយសហជីពទាំងបីព្រលាន ដើម្បី ដោះស្រាយ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយលើបញ្ហាគ្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកក្នុងកំឡុងពេលនៃការរីករាលដាល ជម្ងឺកូវីដ-១៩។ ទន្ទឹមនឹងនេះ លោកដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី ទទួលយកគោលការណ៍កាត់បន្ថយ បុគ្គលិកតាមគោលការណ៍ចរចាដូចនៅសហជីពសៀមរាប ដោយតម្រូវឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់បុគ្គលិក ដោយគ្មានហេតុផល ដោយសុំឱ្យមានការចរចាជាមួយសហជីពជាមុនសិន។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថា ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចរចាជាមួយសហជីពទាំងបីព្រលាន ដើម្បីដោះស្រាយ និងស្វែងរក ដោះស្រាយលើបញ្ហាគ្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកក្នុងកំឡុងពេលនៃការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ-១៩ គឺក្រុមហ៊ុន ប្រកាន់ភ្ជាប់ និងគោរពយ៉ាងម៉ត់ចត់តាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុនតែងតែជូនដំណឹង ពិភាក្សា និងផ្លាស់ប្តូរយោបល់ជាមួយតំណាងបុគ្គលិកជានិច្ច (សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន) ហើយក្រុម- ហ៊ុនប្តេជ្ញាចិត្ត និងរក្សានូវការសន្ទនាសង្គមជាមួយពួកគាត់។ លោកតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមថា នាពេល បច្ចុប្បន្ននេះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានគម្រោងណាមួយក្នុងការកាត់បន្ថយកម្លាំងការងារនៅព្រលានយន្តហោះ ភ្នំពេញ និងខេត្តព្រះសីហនុ នៅឡើយទេ លើកលែងតែនៅព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ដែលមានការកាត់បន្ថយ បុគ្គលិកចំនួន ១៦១នាក់ គឺដូចទៅនឹងអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសជូនដំណឹងកាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០ កន្លងទៅនោះ។ ក្រុមហ៊ុនក៏បានជូនដំណឹង និងពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកនៅទីនោះ ផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុនប្តេជ្ញាធ្វើការឱ្យបានជិតស្និទ្ធជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក និងជម្រាបដល់ ពួកគេអំពីគម្រោង និងការវិវត្តផ្សេងៗ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវដាក់ចេញ។ ហើយភាគីក្រុមហ៊ុន ទន្ទឹមនឹង នេះ ក៏សុំឱ្យភាគីសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកមានការសហការល្អជាមួយក្រុមហ៊ុន។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹង គ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរផែល មែនីជូមែន ស៊ីស (CAMS) លេខ ១៣៩២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹ ក្សា អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

**សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិវាទ**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧



(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖**

- លើកទី១៖ ថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល។
- លើកទី២៖ ថ្ងៃពុធ ១៥រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករ និយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ, សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប និងសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តព្រះសីហនុ នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរធីត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស (CAMS) ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរធីត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស (CAMS) លេខ ១៣៩២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ អ្នកផ្សះផ្សារបានពិនិត្យ ឃើញថា ចំណុចទាមទារទី៤ គឺជាវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេស ដូច្នេះ អ្នកផ្សះផ្សារនឹងពិនិត្យលើចំណុចទាមទារនេះទៅតាមនីតិវិធីក្នុងនាមជាអធិការការងារ។ ដោយឡែក ចំណុចវិវាទ ផ្សេងទៀត អ្នកផ្សះផ្សារបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីផ្សះផ្សារ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៣ ចំណុច។ ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៣ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុម- ហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរធីត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស (CAMS) លេខ ១៣៩២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ២លើក គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ វេលា ម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាក- ណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្រុតស្រាយអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹង គ្នានោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំណើរការ និងថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំទាស់ឯកសារ។



ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្មតា**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖

សាក្សី ៖

- ១- លោក កែវ ស៊ីជុន ជាកម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ (ផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី)
- ២- លោក ឈឹម សោភ័ណ្ណ ជាកម្មករនិយោជិតព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ

អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក Alain Brun ជាអគ្គនាយក នៃក្រុមហ៊ុន បំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា (ក្រុមហ៊ុនSCAMS) ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Philippe Araujo ជាអគ្គលេខាធិការក្រុមហ៊ុន ដើម្បីចូលរួមដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ។
- ២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៧២ កប.អក. អធាក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស លេខ MOC-២២១០៩២០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។
- ៤- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ជូនចំពោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំហរ និង ទទ្ទឹកណ៍ របស់ភាគី ក្រុមហ៊ុន ទៅលើការទាមទាររបស់ភាគីសហជីពក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៦/២០។
- ៥- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនដំណឹងចំពោះនិយោជិត ស្តីពីវចនាសម្ព័ន្ធការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ-១៩។
- ៦- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនដំណឹងចំពោះបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ស្តីពី ការបន្តអនុវត្តវចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃមេរោគកូវីដ-១៩។
- ៧- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនដំណឹងចំពោះបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ស្តីពី





ការបន្តអនុវត្តវិធានការសម្រួលការងារថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃមេរោគកូវីដ-១៩ និងការស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត។

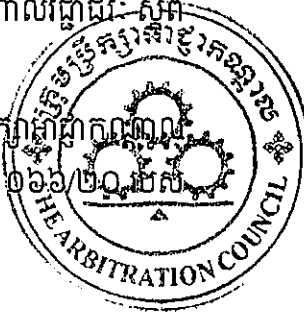
- ៨- កម្មវិធីស្តីពីការស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩ (Covid-19) ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ៩- កម្មវិធីស្នើសុំចូលនិវត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩ (Covid-19) ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០។
- ១០- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនដំណឹងចំពោះបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ស្តី ពីការបន្តអនុវត្តវិធានការសម្រួលការងារថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃមេ រោគកូវីដ-១៩ និងការស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត។
- ១១- លិខិតស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត របស់លោក PICH RATHY ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។
- ១២- ពាក្យសុំចូលនិវត្តន៍ របស់លោក ជា គឿន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៣- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជម្រាបជូនចំពោះបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ស្តីពី គម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប។
- ១៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក រ៉េន វ៉ាន់ និងលោក សុខ សុវណ្ណ ស្តីពីការជួបប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ។
- ១៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក រ៉េន វ៉ាន់ ស្តីពីលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន។
- ១៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក រ៉េន វ៉ាន់ និងលោក សុខ សុវណ្ណ ស្តីពីការជួបប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ។
- ១៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក លាង ប៊ុនហេង ស្តីពីការអនុវត្តវិធានការសម្រួលការងារស្តីពីការបន្តអនុវត្តវិធានការសម្រួល ការងារថ្មីដែលបណ្តាលមកពីជម្ងឺកូវីដ-១៩។
- ១៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូន ចំពោះលោក លាង ប៊ុនហេង ស្តីពីលិខិតសម្រាប់ផែនការនៃការបន្តការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក។
- ១៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរ ផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក លាង ប៊ុនហេង ស្តីពី លិខិតក្រើនរំលឹកចុងក្រោយសម្រាប់ផែនការបន្តវិធានការសម្រួល ការងារចាប់ពីខែសីហា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។
- ២០- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស ជូន ចំពោះលោក នន សុវណ្ណ ស្តីពី លិខិតស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត។



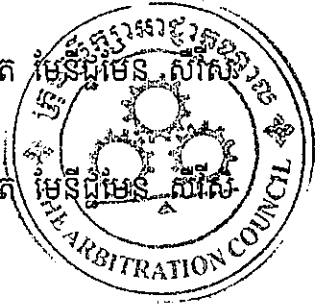
- ២១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើដាក់ឯកសារ និងបញ្ជាក់ជំហររបន្ថែមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៦/២០។
- ២២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សំរិទ្ធ សេរី ស្តីពី លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ២៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សំរិទ្ធ សេរី ស្តីពី លិខិតកោះហៅប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ។
- ២៤- របាយការណ៍ប្រជុំអំពី លោក សំរិទ្ធ សេរី របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ២៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សំរិទ្ធ សេរី ស្តីពី លិខិតព្យួរការងារដើម្បីស៊ើបអង្កេត។
- ២៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សំរិទ្ធ សេរី ស្តីពី លិខិតព្យួរការងារដើម្បីស៊ើបអង្កេត។
- ២៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សំរិទ្ធ សេរី ស្តីពី លិខិតព្រមានអំពីអវត្តមានការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាត។
- ២៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក សំរិទ្ធ សេរី ស្តីពី ការសន្យាចំពោះកំហុសឆ្គងការងារ។
- ២៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក សំរិទ្ធ សេរី ស្តីពី ការសន្យាចំពោះកំហុសឆ្គងការងារ។
- ៣០- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សុខ ពៅ និងលោក ឯក សំបូរ ស្តីពីការបណ្តេញចេញពីការងារ។
- ៣១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរ ផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សុខ ពៅ និងលោក ឯក សំបូរ ស្តីពីការបណ្តេញចេញពីការងារ។
- ៣២- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរ ផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សុខ ពៅ និងលោក ឯក សំបូរ ស្តីពីលិខិតកោះហៅប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ។
- ៣៣- របាយការណ៍ប្រជុំអំពី លោក សុខ ពៅ និងលោក ឯក សំបូរ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សុខ ពៅ និងលោក ឯក សំបូរ ស្តីពី លិខិតព្យួរការងារដើម្បីស៊ើបអង្កេត។
- ៣៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក ឡើង ពន្លក និងលោក ទឹម ស៊ីណាត ស្តីពី លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។



- ៣៦- អត្ថបទបកប្រែលើ Email ស្តីពី បុគ្គលិកដែលបដិសេធមិនមកធ្វើការ និងបុគ្គលិកដែលមិនអាចទាក់ទងមកធ្វើការបាន។
- ៣៧- កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ របស់លោក ឡឿង ពន្លក។
- ៣៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក ទឹម ស៊ីណាត ស្តីពី លិខិតព្រមាន។
- ៣៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ជូនចំពោះលោក ទូច រុទ្ធី ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ៤០- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក ទូច រុទ្ធី ស្តីពីការកោះអញ្ជើញមកបំភ្លឺជាមួយក្រុមប្រឹក្សានិយ័យ។
- ៤១- របាយការណ៍ប្រជុំអំពី ប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានិយ័យ ករណីលោក ទូច រុទ្ធី របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤២- សារអឡិចត្រូនិកឆ្លងឆ្លើយ របស់លោក ទូច រុទ្ធី។
- ៤៣- លិខិតជូនចំពោះប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស របស់លោក រឿន វណ្ណា ស្តីពី ការស្នើសុំឈប់ពីការងារ ដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩។
- ៤៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក រឿន វណ្ណា ស្តីពី លិខិតស្នើពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយបានភ្ជាប់ជាមួយនូវឯកសារឧបសម្ព័ន្ធ។
- ៤៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សូ សៅហឿន ស្តីពី លិខិតព្រមាន។
- ៤៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សូ សៅហឿន ស្តីពី លិខិតព្រមានចុងក្រោយ។
- ៤៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក វ៉ាន វ៉ាន់ និងលោក សុខ សុវណ្ណ ស្តីពីការជួបប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ។
- ៤៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក វ៉ាន វ៉ាន់ ស្តីពីលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន។
- ៤៩- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១២៦ គ.ក.ប ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការឧទ្ទេសនាមជូនមន្ត្រីអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន គ.ក.ប។
- ៥០- លិខិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ភាគីក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំជំទាស់ឯកសារ និងហេតុផលរបស់ភាគីសហជីពលើសំណុំរឿងលេខ ០៦៦/២០២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



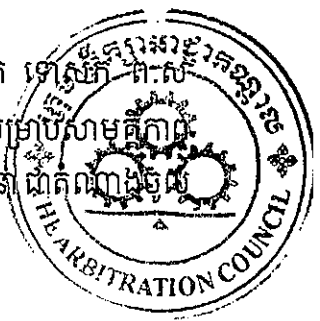
- ៥១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូន ចំពោះលោក ឈឹម សោភ័ណ្ណ , លោក ជិន វុឌី, លោក ទុំ ប៊ុនសន , លោក ដែត សុវង់ , លោក សេង ផា ស្តីពីលិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវលិខិត ការវាយតម្លៃសមត្ថភាព និងលទ្ធ ផលការងារនៅផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី និងឯកសារឧបសម្ព័ន្ធ។
- ៥២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក ឈឹម សុភ័ណ្ណ ស្តីពី លិខិតព្រមាន។
- ៥៣- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុម ហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជម្រាបជូនបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ស្តីពីប្រតិបត្តិការជំងឺកូវីដ- ១៩។
- ៥៤- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជម្រាបជូនបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ស្តីពីការជូនដំណឹង ចំពោះនិយោជិត ស្តីពីរបបនីតិវិធីការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃវីរុស កូវីដ-១៩។
- ៥៥- លិខិតអនុស្សាវរណ៍ផ្ទៃក្នុង (Internal Memorandum) ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុម ហ៊ុនខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជម្រាបជូនបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ ស្តីពីការជូនដំណឹង ចំពោះនិយោជិត ស្តីពីការបន្តរបបនីតិវិធីការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការរីករាល ដាលនៃវីរុស កូវីដ-១៩។
- ៥៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក ឈឹម សុភ័ណ្ណ ស្តីពី លិខិតព្រមាន។
- ៥៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក រឿន វណ្ណា ជូនចំពោះប្រធានផ្នែកធនធាន មនុស្ស ស្តីពី ស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩។
- ៥៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក កែវ ស៊ីបុន ជូនចំពោះប្រធានផ្នែកសេវាកម្ម ផ្ទៃដី ស្តីពី ស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩។
- ៥៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក សេង វ៉ុប៊ុន ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ លោក រឿន វណ្ណា។
- ៦០- លិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សូ សៅហឿន ស្តីពី ការជូនដំណឹងពីកូវីដ១៩។
- ៦១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក វ៉ាន់ វ៉ាន់ ស្តីពី ការជូនដំណឹងពីកូវីដ១៩។



- ៦២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សូ សៅហ្វឿន និង លោក រ៉ែ រ៉ាន់ ស្តីពី ការជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំចាត់ចែង ការងារថ្មី។
- ៦៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក លាង ប៊ុនហេន , លោក ពិន សុធា , កញ្ញា ហុង មុំកូនតា ស្តីពី ការជូនដំណឹងស្តី ពីការរៀបចំចាត់ចែងការងារថ្មី។
- ៦៤- ឯកសារឧបសម្ព័ន្ធ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌព្រមព្រៀងគ្នាពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដោយបានភ្ជាប់ជាមួយនូវ ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ និង កំណត់ហេតុ របស់លោក ភិន សុក្ស័យ , លោកស្រី ឡេ កាន្តិកា, លោក ស៊ុន ណារី , លោក ទេព ឫទ្ធិ , លោក នន សុខញ៉ែម , លោកស្រី ឈួន ផល្លាក , លោក ម៉ុន ចាន់លី។
- ៦៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក ស៊ុន ណារី ស្តីពី សំណើសុំចូលនិវត្តន៍តាម កម្មវិធីស្នើសុំចូលនិវត្តក្នុងពេលវិកលជាលក្ខណ៍រៀបរយសក្តីដ១៩។
- ៦៦- ពាក្យស្នើសុំចូលនិវត្តន៍ មុនពេលកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោកស្រី ឈួន ផល្លាក ស្តីពីការសុំឈប់សម្រាកចូលនិវត្តន៍មុនពេលកំណត់។
- ៦៧- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពលាឈប់។
- ៦៨- លិខិតស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក PICH RATHY ស្តីពី ការស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងគម្រោងនៃកម្មវិធីការវិកលជាលក្ខណ៍រៀបរយសក្តីដ១៩។
- ៦៩- ពាក្យសុំចូលនិវត្តន៍ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក ជា គឿន ស្តីពីការសុំចូលនិវត្តន៍ មុនពេលកំណត់។
- ៧០- លិខិតសម្រាប់ផែនការនៃរចនាសម្ព័ន្ធការងារចាប់ពីខែសីហា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោកស្រី រ៉ុក សុផល។
- ៧១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក សូ សៅហ្វឿន , លោក រ៉ែ រ៉ាន់ ស្តីពី , លោក ពិន សុធា , កញ្ញា ហុង មុំកូនតា និង លោក លាង ប៊ុនហេន ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំចាត់ចែងការងារថ្មី។
- ៧២- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ៣៣/២០ ACILS ចុះថ្ងៃពុធ ០៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទៅស្រាវជ្រាវ ព្រះសីហនុ ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអារមេរិកកាំង សម្រាប់សាមគ្គីភាព ការងារអន្តរជាតិ (ACILS) ស្តីពីការចាត់តាំងលោក ព្រិត សុអុត និង លោក ខឹម រតនា ជាតំណាងចូល រួមដោះស្រាយករណីវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



- ២- លិខិតលេខ ០០៨២ស.ដ.ក/២១ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករវិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា គោរពជូនប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាពអាមេរិកាំង ស្តីពីស្នើសុំលោក ព្រិត សុអុត ដើម្បីជួយអម និងតំណាងក្នុងការដោះស្រាយគ្រប់នីតិវិធីវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០០២ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ៣៣០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ០៩៤/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តព្រះសីហនុ លេខ ០០១/១៨ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះលោក នន សុខញ៉ែម ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការព្រមព្រៀងគ្នា។
- ៩- លិខិតលេខ ៣០៧/២០ មកប/ខបន របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តព្រះសីហនុ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តព្រះសីហនុ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ១០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមានគម្រោងបញ្ឈប់ និងកាត់បន្ថយចំនួន ១៦១នាក់ នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប។
- ១១- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនព្យួរ និងបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយខុសច្បាប់នៃអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិព្រះសីហនុ។
- ១២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិតនៃព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីការប្តឹងសុំទាមទារចំនួន ២ចំណុច។
- ១៣- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០២៨/២០-អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា(CAMS) ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ទំព័រ ០១ , ៣៨ និង ៣៩។
- ១៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងសមាជិកសហជីពនៃក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ សៀមរាប និងព្រះសីហនុ គោរពជូនលើខាងការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារ។
- ១៥- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកាលពីថ្ងៃទី០៩-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។



- ១៦- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ឈ្មោះ គឹម ប៊ុនសុខ គោរពជូន ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីប្តឹងពីបទបញ្ឈប់ខុស ច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុន និងទូទាត់ប្រាក់មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ១៧- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ គឹម ប៊ុនសុខ។
- ១៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីផ្លែមែន ស៊ីស ជូនចំពោះ លោក គឹម ប៊ុនសុខ ស្តីពីលិខិតបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ១៩- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ឈ្មោះ កិន សុភៀក គោរពជូន ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីការមិនពេញចិត្តការកាត់ ពន្ធ និងបង់ប្រាក់មិនគ្រប់ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២០- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ កិន សុភៀក។
- ២១- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ឈ្មោះ ឡេ កន្ទិកា គោរពជូន ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីការមិនពេញចិត្តការកាត់ ពន្ធ និងបង់ប្រាក់មិនគ្រប់ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២២- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ឡេ កន្ទិកា។
- ២៣- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ឈ្មោះ ទេព ឫទ្ធី គោរពជូន ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីពឹងពាក់សហជីព និងផ្ទេរ សិទ្ធិជូនសហជីពជួយដោះស្រាយបញ្ហាក្រុមហ៊ុនកេងប្រវ័ញ្ចអត្ថប្រយោជន៍ និងបោកប្រាស់ឱ្យ ទទួលយកការលាឈប់ពីការងារដោយមិនស្របច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ២៤- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ទេព ឫទ្ធី។
- ២៥- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ឈ្មោះ ស៊ុន ណារី គោរពជូន ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីប្តឹងក្រុមហ៊ុន CAMS បង្ខំ ឱ្យចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២៦- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ស៊ុន ណារី។
- ២៧- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ឈ្មោះ ឈួន ផល្លាក គោរពជូន ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីប្តឹងក្រុមហ៊ុន CAMS បង្ខំ ឱ្យចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២៨- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ឈួន ផល្លាក។
- ២៩- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ឈ្មោះ ម៉ុន ចាន់លី គោរពជូន ប្រធានសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីប្តឹងក្រុមហ៊ុន CAMS បញ្ឈប់បញ្ឈូលឱ្យព្រមព្រៀងលាឈប់ ហើយទូទាត់ប្រាក់មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ មករា ឆ្នាំ២០២១។



៣០- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ម៉ុន ចាន់សី។

៣១- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពលាឈប់។

៣២- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំពិភាក្សារកដំណោះស្រាយករណី ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីដ្ឋមែន ស៊ីវិស ខេត្តសៀមរាប កាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០។

៣៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំពិភាក្សារកដំណោះស្រាយករណី ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីដ្ឋមែន ស៊ីវិស ខេត្តសៀមរាប កាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០។

៣៤- លិខិតលេខ ០៣២/២០.សកឧទកពស. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប គោរពជូន លោកអគ្គនាយក ក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ស្តីពីការបដិសេធលើវិធានការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកចំនួន ១៦១ នាក់។

៣៥- លិខិតលេខ ០២៩/២០.សកឧទកពស. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប គោរពជូនលោកអគ្គនាយក ក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ស្តីពីការស្នើសុំចោលអំពីនីតិវិធី នៃការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនៃ ក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជាខេត្តសៀមរាប។

៣៦- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ១០រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីដ្ឋមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះ លោក រ៉ែន វ៉ាន់ ស្តី ពីលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន។

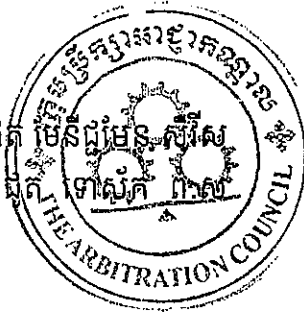
៣៧- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ០៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីដ្ឋមែន ស៊ីវិស ជូនចំពោះ លោក រ៉ែន វ៉ាន់ និង លោក សុខ សុវណ្ណ ស្តីពីការជួបប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ។

៣៨- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ០៦កើត ខែមាយ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងសមាជិកសហជីព នៃក្រុមហ៊ុនអាកាសយាន ដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ សៀមរាប និងព្រះសីហនុ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីបដិសេធឯកសារកំសុតាង និងទង្វើករណីរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ មករា ឆ្នាំ២០២១។

៣៩- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីដ្ឋមែន ស៊ីវិស (CAMS) លេខ ១៣៩២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។





២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស (CAMS) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

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

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប លេខ ០២២/១៩ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

**ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

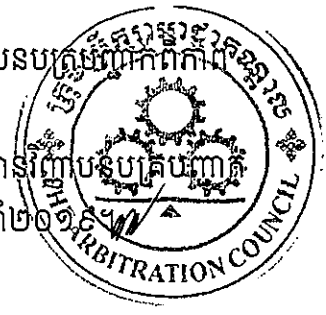
៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០០៤ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស គឺមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកសេវាគ្រប់គ្រងអាកាសយាន ដ្ឋានអន្តរជាតិ និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០០៩៨៦២ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២៦៩ នាក់ (យោង តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្ឈមែន ស៊ីវិស (CAMS))។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ០៩៤ គ.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជានៃព្រលានយន្តហោះសៀមរាប មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ០២២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។



- សហជីពនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តព្រះសីហនុ មានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី អង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១១៨១៨០០០១ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវអំពើទុច្ចរិតយកលុយស្តុកប៉ាន់ ឱ្យសមាជិកសកម្មជនលាយបំបែកការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ និងតាមចាប់កំហុសដោយ មិនសមហេតុផលលើសមាជិកសកម្មជនសហជីព ដែលទង្វើនេះប្រព្រឹត្តទ្បើងដោយអគ្គ- នាយករណ្តោះ អាឡាំង ប្រឹង និងលោក ហ៊ឺលីត អារ៉ូហ្សូ ជាលេខាក្រុមហ៊ុនដែលមានចេតនា ទុច្ចរិតព្យួរការងារបុគ្គលិកដោយខុសច្បាប់ និងគ្មានភាពស្មោះត្រង់ ដោយបង្ខំឱ្យបុគ្គលិក លាយបំបែកការងារខុសពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងជម្រុញបុគ្គលិកឱ្យឈប់ពី ការងារដោយផ្តល់ប្រាក់ជាកញ្ចប់ដល់បុគ្គលិក (ស្តុកប៉ាន់)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការស្តុកប៉ាន់កម្មករនិយោជិតឱ្យលាយបំ បែកការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o និយោជកបានដាក់ចេញនូវការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីជា ៣ដំណាក់កាល ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ៖ ដំណាក់កាលទី១ គឺចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០, ដំណាក់កាលទី២ គឺចាប់ពី ខែមិថុនា ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និងដំណាក់កាលទី៣ គឺចាប់ពីខែសីហា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២០។ និយោជកប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់ ចំនួន ២ខែ ជាមួយ កម្មករនិយោជិត ក្នុងដំណាក់កាលទី១ និងទី២ ហើយសម្រាប់ដំណាក់កាលទី៣ និយោជក បានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់ ចំនួន ៥ខែ ជាមួយកម្មករនិយោជិត។
- o និយោជកបានអនុវត្តកម្មវិធីលាយបំបែកការងារ ចំនួន ២ដង គឺនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និងខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០២០។ កម្មវិធីចូលនិវត្តន៍មុនអាយុត្រូវបានអនុវត្តតែម្តងប៉ុណ្ណោះ គឺនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- o សម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីលាយបំបែកការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីកម្មវិធីនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ហើយសម្រាប់ការ អនុវត្តកម្មវិធីលាយបំបែកការងារនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជូនដំណឹងនៅថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- o កម្មករនិយោជិតដែលលាយបំបែកការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុក្រោមកម្មវិធី នេះ ទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៤ចំណុច និងប្រាក់មួយកញ្ចប់ បន្ថែមទៀត ដែលនិយោជកហៅថា ប្រាក់ស្ម័គ្រចិត្ត។ មុនពេលព្រមព្រៀងលាយបំបែកការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ និយោជកបានគណនាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិត និងពន្យល់កម្មករ និយោជិតអំពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៤ចំណុច និងប្រាក់តាមការស្ម័គ្រចិត្ត។
- o ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបញ្ឈប់ការអនុវត្តកម្មវិធីលាយបំបែកការងារដោយស្ម័គ្រ ចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ។ ក៏ប៉ុន្តែ ទោះបីជាការអនុវត្តកម្មវិធីនេះត្រូវបានបញ្ឈប់ហើយ ក៏ដោយ នៅពេលដែលមានកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យស្នើសុំលាយបំបែកការងារ និយោជកនៅតែ ទទួលយកសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតទៅពិចារណាហេតុដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកមិនត្រូវឆ្លៀតឱកាសកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ នៅក្នុងអំឡុងពេលនេះទេ។ ប្រសិនបើមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ និយោជកគួរតែព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតាមមាត្រា ៧១ ចំណុចទី១១។
  - o យោងតាមមាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និយោជកបានរើសអើងសហជីពពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួល។ លើសពីនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៣ (ក) និយោជកបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ដោយបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលយកលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ ហើយនេះជាអំពើទុច្ចរិតរបស់និយោជក។
  - o នៅពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកយកប្រាក់ឈ្នួល ៨០ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ចំនួន ២ខែ និង ៥ខែ របស់កម្មករនិយោជិត ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ ការទូទាត់នេះ គឺជាអំពើទុច្ចរិតរបស់និយោជក ដែលធ្វើឱ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។
  - o និយោជកល្ងង់លោម និងស្លូតប៉ាន់ជាកញ្ចប់ប្រាក់ប្រមាណចំនួន ៤០០០ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតព្រមលាយបំបាត់។ បើសិនជាគ្មានកញ្ចប់ប្រាក់នេះ កម្មករនិយោជិតដូចជា ននសុខរ័ក្ខម នឹងមិនព្រមលាយបំបាត់ការងារនោះទេ។ និយោជកបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យស្នើសុំលាយបំបាត់ការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ។
  - o ករណីនេះ គឺជាការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។
  - o ដោយហេតុថានិយោជកបានបញ្ចប់ការអនុវត្តកម្មវិធីលាយបំបាត់ការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុរួចហើយ នោះនិយោជកមិនត្រូវទទួលយកនិងផ្តល់ការលាយបំបាត់កម្មករនិយោជិតបន្តទៀតទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់សំណើសុំលាយបំបាត់។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - o កម្មវិធីលាយបំបាត់ការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ (voluntary redundancy program) គឺជាការអនុវត្តមានលក្ខណៈទូទៅ និងមាននៅទូទាំងពិភពលោក។ តាមរយៈកម្មវិធីនេះ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ដែលបានកំណត់។
  - o និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលលាយបំបាត់ការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ស្របតាមច្បាប់និងផ្នែកលើការយល់ព្រម និងស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាការងារ។
  - o ការលើកឡើងរបស់សហជីពដែលថា និយោជកស្លូតប៉ាន់កម្មករនិយោជិត ប្រកាន់ដោយគ្មានមូលដ្ឋាន និងគ្មានភស្តុតាងត្រឹមត្រូវ។ កញ្ចប់ប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តលាយបំបាត់ការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ គឺជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តអ្នកដែលស្ម័គ្រចិត្តតែប៉ុណ្ណោះ។ និយោជកអនុវត្តកម្មវិធីនេះ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍



ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនបានបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យស្នើសុំលាឈប់ពីការងារ ឬចូលនិវត្តន៍មុនអាយុនោះទេ។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិត នន សុខញ៉ែម បានដាក់ពាក្យស្នើសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ពោលគឺក្រោយពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តកម្មវិធីខាងលើ។ ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកនៅតែពិចារណាទទួលយកសំណើសុំលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត និងតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយនិយោជកគោរពឆន្ទៈក្នុងការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាកាតិកាម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកត្រូវទទួលយកសមាជិកសកម្មជនសហជីពទាំងអស់ (ទាំងបីប្រលាន) ចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ស្មុកប៉ាន់ឱ្យលាឈប់ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ និងដកលិខិតព្រមានពីសកម្មជន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើឡើងក្នុងន័យរើសអើងសហជីពមិនគោរពច្បាប់ក្នុងកំឡុងពេលវិបត្តិកូវីដ-១៩ (សមាជិកនៅសៀមរាបត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបង្ខំឱ្យទទួលយកប្រាក់អស់ហើយសមាជិកនៅភ្នំពេញប្រមាណជា ៧០នាក់ ក៏ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបង្ខំឱ្យទទួលយកប្រាក់ដែរហើយក្នុងចំណោមនោះ ក៏មានសមាជិកមួយចំនួនមិនទាន់បានទទួលយកសំណង និងមួយចំនួនទៀតបានទទួលយកសំណងរួចហើយ និងខេត្តព្រះសីហនុចំនួន ៥នាក់ (១នាក់ ត្រូវបង្ខំឱ្យចូលនិវត្តន៍ ១នាក់ បង្ខំឱ្យឈប់ពីការងារ និង ៣នាក់ទៀត កំពុងព្យួរការងារដោយមិនសមហេតុផល)

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ការទាមទារទាក់ទងនឹងការដកលិខិតព្រមាន ពីសកម្មជន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចនេះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារចំនួន ២ចំណុច ឱ្យនិយោជក៖
  - ក. ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុឱ្យចូលធ្វើការវិញ។
  - ខ. ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
  - ក. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករកម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត មានដូចជា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការលប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹង, ប្រាក់រង្វាន់ខែទី១៣, និងប្រាក់ទូទាត់កម្មត្រូវស្ម័គ្រចិត្ត។ *mv*



- និយោជកបានទូទាត់កញ្ចប់ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍ជូនកម្មករនិយោជិតដែលសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ រួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មវិធីលាលប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ គឺខុសច្បាប់ដោយហេតុថា និយោជកបានល្អងលោមឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខា ហើយនិយោជកចងកាតព្វកិច្ចពួក គាត់មិនឱ្យពួកគាត់ប្តឹងទាមទារទៅណាទៀតបានទេ។
  - កម្មករនិយោជិតដែលព្រមលាលប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ដោយសារ កត្តាជីវភាព និងការផ្តល់ជូនកញ្ចប់ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ជំរុញឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួល យក។
  - និយោជកមានចេតនាទុច្ចរិតក្នុងរូបភាពជាទម្រង់ និងរូបភាពជាខ្លឹមសារ។ ក្នុងរូបភាពជាទម្រង់ គឺនិយោជកបង្កើតកម្មវិធីលាលប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ជូនកម្មករ និយោជិត ដោយមិនមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងរូប ភាពជាខ្លឹមសារ គឺគោលការណ៍នៃការលាលប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងគោលការណ៍ចូល និវត្តន៍មុនអាយុ មានវិការៈ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានស្នើសុំលាលប់ពីការងារនោះទេ គឺ និយោជកហៅកម្មករនិយោជិតឱ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំលាលប់ពីការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ដោយការល្អងលោម គំរាមគំហែង និងបង្ខិតបង្ខំ។ ម្យ៉ាងទៀត ការទូទាត់ប្រាក់ចំណាច់បញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនមែនប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់នោះទេ។
  - យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកលល្បិចបោក បញ្ឆោតកម្មករនិយោជិត។
  - និយោជកកេងចំណេញហួសហេតុ តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរចេតនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី ដោយឱ្យកម្មករ និយោជិតចុះកិច្ចព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ភាគរយ និងប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៨០ភាគរយ ហើយនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង បានហាមកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យប្តឹងគ្រប់រូបភាពណា ទាំងអស់។
  - និយោជកមិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមកថាខណ្ឌទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
  - ការផ្លាស់ប្តូរចេតនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី គឺមិនមែនជាបញ្ហានៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។
  - ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមិនសហគុណនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត បានលាលប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុដោយខ្លួនឯង ដោយគាត់ ព្រមទទួលយកកញ្ចប់ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍មុនអាយុរួចហើយ ហើយពួកគាត់មិនបានទាមទារទៀត នោះទេ។
  - ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតពិតជាទាមទារមែន សូមភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករ និយោជិតដែលទាមទារឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងបង្ហាញភស្តុតាងឱ្យបានជាក់លាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលលាលប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ពិតជាគ្រប់ បានបង្ខិតបង្ខំដោយនិយោជក។



- ភាគីនិយោជករក្សាគោលដៅហាមមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - o យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ចេញគោលការណ៍ ដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។
  - o ម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភខែទី១៣ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលលក្ខខណ្ឌនេះ គឺប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ផងដែរ។
  - o និយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ ឬ គំរាមគំហែងកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺមុនពេលកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខា ពួកគាត់ អាចយកទៅពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ ហើយប្រសិនបើមានចម្ងល់ពួកគាត់អាចមកសួរនិយោជក បាន។

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ និយោជិតដែលលាយបំប្រែការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ គឺមិនទាន់ មានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងដាក់លាក់នោះទេ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំដាក់ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ។

- ដោយឡែក យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលលាយបំប្រែការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ចំនួន ១៥នាក់ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលភាគីកម្មករ និយោជិតបានបញ្ជាក់ថាជាចំណុចគាំទ្រនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា មិនមានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ឬលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ ទាមទារត្រង់ចំណុចវិវាទទី២នេះទេ។

**ខ. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើ ការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ**

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំណុចទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិត នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ ចំនួន ១០នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. សេង ផា, ២. ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ៣. ង៉ែត សូវ៉ង, ៤. ទំ ប៊ុនសន, ៥. ឯក សំបូរ, ៦. សំរិទ្ធ សេរី, ៧. សុខ ពៅ, ៨. ទឹម ស៊ីណាត, ៩. ឡឿង ពន្លក, និង ១០. ជិន រុទ្ធី និងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិក្រុងព្រះសីហនុ ចំនួន ១ នាក់ឈ្មោះ ទូច រុទ្ធី។ នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ រឿន វណ្ណា ជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើនៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ ក៏បានបញ្ជាក់ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះផង ដែរ។ សរុបមក កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំណុចវិវាទនេះ គឺមានចំនួន ១២នាក់។

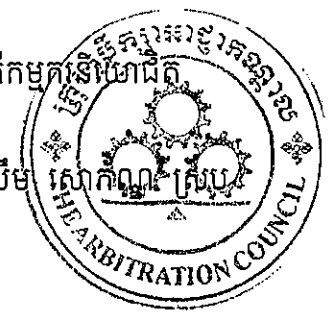
- នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានវត្តមានកម្មករនិយោជិតខាងលើ ចំនួន ១២ នាក់ គឺ ១. សេង ផា, ២. ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ៣. ទឹម ស៊ីណាត, ៤. ឡឿង ពន្លក, ៥. ជិន រុទ្ធី, ៦. ទូច រុទ្ធី, ៧. ង៉ែត សូវ៉ង, និង ៨. រឿន វណ្ណា។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨នាក់នេះ មានកម្មករនិយោជិត



ចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ឡើង ពន្លក, និងរឿន វណ្ណា បានបញ្ជាក់ការទាមទារដូចខាងក្រោម ៖

**១. ករណីកម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញនៅពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ បានធូរស្រាល និងក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរឡើងវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ បានបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរយៈពេល ២៥ ឆ្នាំ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកលើកដាក់អីវ៉ាន់ នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ។
  - និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០ ដោយហេតុផលទាក់ទងនឹងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ និងតាមការវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
  - និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ មានដូចជា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹង ចំនួន ៣ខែ, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ករណីនេះកម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ មិនទាន់បានទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជកនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានកំហុស ហើយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការងាររៀងរាល់ឆ្នាំរបស់គាត់ទទួលបានចាប់ពី ៨០ភាគរយ ទៅ ៩០ភាគរយ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកត្រូវបង្ហាញលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃរបស់កម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ ពីព្រោះគាត់បានធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរយៈពេល ២៥ឆ្នាំ មកហើយ ពេលគឺគាត់មិនមែនមានវិជ្ជាជីវៈការងារអន់ ឬខ្សោយនោះទេ។ និយោជកត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ប្រធានក្រុមតែងតែជួបជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលជាកូនក្រុមជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីវាយតម្លៃ និងពិនិត្យមើលការងាររៀងរាល់ថ្ងៃ ហើយការវាយតម្លៃការងារនេះ គឺផ្អែកលើចំណុចបច្ចេកទេសច្រើន។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត បានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកមានលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការងារកម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ ត្រឹមត្រូវតាមស្ថានភាពបំពេញការងាររបស់គាត់។



- និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតដោយស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ និយោជកនឹងដាក់ឯកសារអំពីរបៀបនៃការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ឈឺម សោភ័ណ្ណ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្រោយថ្ងៃសុក្រ។
- យោងតាមឯកសាររបស់កាត់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាមាន ៖
  - លិខិតព្រមាន លោក ឈឺម សោភ័ណ្ណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ស្របតាមប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន...ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការអនុវត្តចរនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី...និយោជិតចាំបាច់ត្រូវរក្សាមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនតាមរយៈទូរស័ព្ទវីដេអូជាដើម ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានផ្សេងៗ ទាន់ពេលវេលា...ព្រមទាំងអាចហៅឱ្យចូលធ្វើការវិញណាមួយតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងករណីចាំបាច់។ ប៉ុន្តែគួរឱ្យសោកស្តាយ...ប្រធានរបស់លោកបានព្យាយាមទាក់ទងទៅលោកជាច្រើនលើកច្រើនសារ...ដូចជាថ្ងៃទី២៧/២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ និងថ្ងៃទី០៤/០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែនៅតែមិនអាចទាក់ទងបានឡើយ... ក្រុមហ៊ុនសម្រេចផ្តល់លិខិតព្រមាននេះ...ជាឱកាសចុងក្រោយសម្រាប់លោក ដោយក្រុមហ៊ុនមិនអាចលើកលែងទោសរាល់កំហុសដូចគ្នានេះ ឬកំហុសដទៃផ្សេងៗ ទៀតទាំងឡាយណាមួយរបស់លោកបានទៀតឡើយ។ ការមិនអាចគោរពតាមនីតិវិធី បទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន...ការប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលៗ នឹងអាចឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗបាន។"
  - លិខិតបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ លោក ឈឺម សោភ័ណ្ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "...បន្ទាប់ពីឆ្លងកាត់ការសិក្សាវាយតម្លៃយ៉ាងល្អិតល្អន់លើតម្រូវការប្រតិបត្តិការ...ព្រមទាំងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់លោករួមចមកក្រុមហ៊ុន...សូមជំរាបលោកថា...កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក...នឹងត្រូវបញ្ឈប់ចាប់ពីថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។"

សូមបញ្ជាក់ថា ក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់ជូនលោកនៅក្នុងកញ្ចប់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយនូវ៖

- ប្រាក់ខែចុងក្រោយ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់
- ប្រាក់ទូទាត់ឱ្យការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ៣ខែ
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមិនទាន់បានបើកសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ (រយៈពេលគិតពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០) ចំនួន ៧.៥ថ្ងៃ
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមិនទាន់បានបើកសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ (រយៈពេលគិតពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០) ចំនួន ៧ថ្ងៃ, ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ១៥ថ្ងៃ។







- ភាគីនិយោជករក្សាគោលដំហែរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖ និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡើង ពន្លក ដោយមូលហេតុកំហុសធម្មតា យោងទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តាមរយៈលិខិតព្រមាន និងការទំនាក់ទំនងតាមទូរស័ព្ទមកធ្វើការមិនបាន/ជាប់រវល់។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមាន ៖
  - ប្រការ ១៩.៣.១ កំហុសស្រាល នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ កំណត់ថា៖ "...ប្រសិនបើកំហុសស្រាលកើតឡើងដដែលៗ ចំនួន ២ លើក (ហើយមិនចាំបាច់ជាកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុនអាចចេញលិខិតព្រមានដោយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយកត់ត្រាទុកក្នុងសំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត។  
ប្រសិន បើកំហុសស្រាលកើតឡើងដដែលៗចំនួន ៣លើក (ហើយមិនចាំបាច់ជាកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែម្តង។"
  - ប្រការ ១៩.៣.១ ត្រង់ចំណុច ឆ. នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កំណត់ថា ៖ "ខកខាន ឬបដិសេធបំពេញការងារតាមការចាត់តាំងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ។"
  - ប្រការ ១៩.៣.២ កំហុសមធ្យម នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កំណត់ថា ៖ "...ប្រសិនបើកំហុសមធ្យមកើតឡើងដដែលៗចំនួន ៣លើក ឬច្រើនជាងនេះ(ហើយវាមិនចាំបាច់តែជាកំហុសដូចគ្នាទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នោះពីការងារភ្លាមដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។"
  - ប្រការ ១៩.៣.២ ត្រង់ចំណុច ឈ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កំណត់ថា ៖ "បដិសេធមិនបំពេញការងារតាមតួនាទីរបស់ខ្លួន និងចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន (រួមទាំងការមិនស្តាប់បង្គាប់)។"
  - កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឡើង ពន្លក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ត្រង់ចំណុច លក្ខខណ្ឌបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ បញ្ជាក់ថា៖ "...កិច្ចសន្យាការងារនេះនឹងត្រូវបញ្ចប់ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖...៣. ក្នុងករណីដែលនិយោជិតទទួលទោសវិន័យ..."។
  - របាយការណ៍ទាក់ទងតាមទូរស័ព្ទមិនបាន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ថា ៖ "...លោក ទឹង ពន្លក មិនអាចទាក់ទងបាន។"
  - របាយការណ៍របស់ប្រធានផ្នែកចុះថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ថា ៖ "...បុគ្គលិកបដិសេធមិនមកធ្វើការ... លោក ទឹង ពន្លក ថ្ងៃទី២៨ ២៨ ខែកញ្ញា និងថ្ងៃទី ០២ និង ទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០..."។
  - លិខិតព្រមាន លោក ឡើង ពន្លក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ស្របតាមប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន....ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណើរពីអង្គការអនុវត្តចរនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី...និយោជិតចាំបាច់ត្រូវរក្សាមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនតាមរយៈទូរស័ព្ទដៃជានិច្ច ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានផ្សេងៗ ទាន់ពេលវេលា...ព្រមទាំងអាចហៅឱ្យចូលធ្វើការវិញនាណាមួយតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុង..."។



ករណីចាំបាច់។ ប៉ុន្តែគួរឱ្យសោកស្តាយ...ប្រធានរបស់លោកបានព្យាយាមទាក់ទងទៅលោកជាច្រើនលើកច្រើនសារ...ដូចជាថ្ងៃទី២៧/២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ និងថ្ងៃទី០៤/០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែនៅតែមិនអាចទាក់ទងបានឡើយ។...ក្រុមហ៊ុនសម្រេចផ្តល់លិខិតព្រមាននេះ...ជាឱកាសចុងក្រោយសម្រាប់លោក ដោយក្រុមហ៊ុនមិនអាចលើកលែងទោសរាល់កំហុសដូចគ្នានេះ ឬកំហុសដទៃផ្សេងៗទៀតទាំងឡាយណាមួយរបស់លោកបានទៀតឡើយ។ ការមិនអាចគោរពតាមនីតិវិធី បទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន...ការប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលៗ នឹងអាចឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗបាន។”

- របាយការណ៍ប្រធានផ្នែកបុគ្គលិកបដិសេធមិនមកធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី២០ តុលា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ថា ៖ "...លោក ទីង ពន្លក មិនអាចទាក់ទងបាន នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០, នៅថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០, នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០, នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០, នៅថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។ បដិសេធមិនមកធ្វើការ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។...”
- លិខិតបញ្ជប់កិច្ចសន្យាការងារលោក ឡើង ពន្លក ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា៖ "យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនគ្រង់ប្រការ ១២ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងគ្នារវាងលោក និងក្រុមហ៊ុន...ប៉ុន្តែគួរឱ្យស្តាយ...តាមរបាយការណ៍ផ្ទាល់ពីប្រធានគ្រប់គ្រងរបស់លោក លោកត្រូវបានរកឃើញថា បានប្រព្រឹត្តនូវទង្វើផ្ទុយទៅនឹងការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ...ការបដិសេធក្នុងការត្រលប់មកបំពេញការងារតាមការស្នើសុំពីក្រុមហ៊ុន...ក្រុមហ៊ុនពិតជាមិនអាចទទួលយកនូវទង្វើរបស់លោកបែបនេះបានឡើយ។...ក្រុមហ៊ុនសូមជូនដំណឹងថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកត្រូវបានបញ្ចប់ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។ លោកនឹងទទួលបានការទូទាត់សងសម្រាប់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់ខែចុងក្រោយ...គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានបង្ហូរទុក។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសឱ្យការជូនដំណឹងជាមុនចំនួន ០១ខែ។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមិនទាន់បានបើកសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ (រយៈពេលគិតពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០) ចំនួន ៧.៥ថ្ងៃ។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមិនទាន់បានបើកសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ (រយៈពេលគិតពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០) ចំនួន ៧ថ្ងៃ, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៣៧,៥ថ្ងៃ។

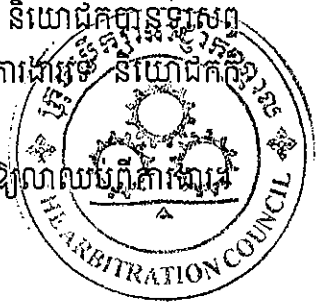
....។”



- សារណារបស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់ថា ៖ "...លោក ឡើង ពន្លក បានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសដែលៗ ត្រង់ប្រការ ១៩.៣.១ ចំណុច (ឆ) និង ប្រការ ១៩.៣.២ ចំណុច (ឈ) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។...ក្រុមហ៊ុន សម្រេចបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដោយសារកំហុស ដោយទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងស្របតាមគោល ការណ៍ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។..."។

៣. ករណីកម្មករនិយោជិត រឿន ឈ្មោះ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងទាមទារឱ្យនិយោជក ទទួលយកចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូរ៉ីដ-១៩ បានបញ្ចប់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត រឿន ឈ្មោះ ចូលធ្វើការដំបូងនៅឆ្នាំ១៩៩៥ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែក សុវត្ថិភាព នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ។
  - គាត់បានទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជករួច ហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - និយោជកបានឱ្យគាត់ចុះហត្ថលេខាលើច្បាប់ឈប់សម្រាកពីការងារលើកទី១ ចំនួន ២ខែ ដោយហេតុផលជំងឺកូរ៉ីដ-១៩ និងមានការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារក្នុងក្រុម។ បន្ទាប់ មក និយោជកបានហៅគាត់ឱ្យបន្តចុះហត្ថលេខាលើការឈប់សម្រាកចំនួន ២ខែទៀត។ តាមរយៈប្រសាសន៍របស់សម្តេចតេជោ ប្រសិនបើមិនមានការងារ គឺនិយោជកត្រូវព្យួរ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមែនជាការឱ្យឈប់សម្រាកពីការងារបែប នេះនោះទេ។ គាត់ក៏មិនព្រមឈប់សម្រាកពីការងារទៀតនោះទេ ហើយក៏ទៅជួប ប្រធានផ្នែករបស់គាត់។ នៅពេលនោះ គាត់បានឮប្រធានផ្នែករបស់គាត់និយាយ ទូរសព្ទជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំម្នាក់ទៀតថា "អាពីរនាក់នឹង មិនព្រមឈប់ពីការងារទៀត។" គាត់ស្តាប់ឮដូច្នោះហើយ គឺហួសចិត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំដែលប្រើពាក្យសំដីបែបនេះ ហើយគាត់ក៏ព្រមចុះហត្ថលេខាសម្រាកពីការងារលើកទី២។ លើកទី៣ និយោជក បានហៅគាត់មកបញ្ឈប់ពីការងារដោយបង្ខិតបង្ខំ ហើយនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ដោយ មូលហេតុជំងឺកូរ៉ីដ-១៩។ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើគាត់មិនព្រមឈប់ពី ការងារ និយោជកមិនមានប្រាក់ខែបើកឱ្យនោះទេ។ និយោជកបានទុកពេលចំនួន ៥ ថ្ងៃ ឱ្យគាត់ដើម្បីគិតពិចារណា ដោយក្នុងរយៈពេល ៥ថ្ងៃនោះ និយោជកបានទូរសព្ទ មកគាត់ហើយបញ្ជាក់ទៀតថា ប្រសិនបើគាត់មិនព្រមឈប់ពីការងារ និយោជកក៏ បញ្ឈប់គាត់ពីការងារដែរ។
  - គាត់មិនបានសុំលាឈប់ពីការងារនោះទេ គឺនិយោជកបង្ខំគាត់ឱ្យលាឈប់ពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖ //



- និយោជកបានបង្ខំឱ្យគាត់លាឈប់ពីការងារ ដោយហេតុថា ប្រសិនបើមិនព្រមលាឈប់ពីការងារទេ និយោជកមិនមានប្រាក់ឈ្នួលផ្តល់ជូននោះទេ នៅថ្ងៃអនាគត និយោជកអាចក្ស័យធន និងមិនអាចផ្តល់សំណងជូនកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ។
- គាត់មិនទទួលស្គាល់ឯកសារដែលបានផ្តិតមេដៃនោះទេ ដោយហេតុថា គាត់ព្រមលាឈប់ពីការងារដោយមានការបង្ខំពីនិយោជក។
- ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត គឺក្រុមហ៊ុនជាអ្នកឱ្យសេរ ទោះបីជាគាត់ផ្តិតមេដៃលើលិខិតក៏ដោយ គឺគាត់មិនទទួលស្គាល់នោះទេ។

○ ភាគីនិយោជបានលើកឡើងថា ៖

- និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ពីការងារនោះទេ គឺគាត់បានដាក់ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ដោយគាត់បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត។
- កម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ចេះអានអក្សរនៅលើឯកសារដែលនិយោជកបានផ្តល់ជូនគាត់បាន ហើយគាត់ក៏បានដាក់ឯកសារសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយខ្លួនឯង។

○ យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមាន៖

- លិខិតស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ-១៩ របស់លោក រឿន វណ្ណា ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ថា ៖ "ខ្ញុំបានឈ្មោះ រឿន វណ្ណា ភេទ ប្រុស អាយុ ៤៦ឆ្នាំ តួនាទី បុគ្គលិកផ្នែកសុវត្ថិភាព...សូមធ្វើការស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ-១៩។ អាស្រ័យដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ សូមថ្នាក់ដឹកនាំពិនិត្យ និងសម្រេចដោយអនុគ្រោះ។"
- លិខិតស្នើសុំការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយព្រមព្រៀងគ្នា ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ថា ៖ "ជូនចំពោះ រឿន វណ្ណា យើងខ្ញុំយោងទៅលើការពិភាក្សា...ទាក់ទងនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់អ្នកជាមួយក្រុមហ៊ុន...ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០...មានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០..."

ដោយអនុលោមតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ យើងខ្ញុំយល់ព្រមទូទាត់ជូនអ្នកនូវ៖ ...

1. ចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលមានចែងក្រោមច្បាប់ស្តីពីការរបស់ប្រទេសកម្ពុជា កិច្ចសន្យាការងារ និងបទបញ្ញត្តិ វិធាន និងគោលការណ៍ជាធរមានរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចខាងក្រោម៖

- 1.1 ប្រាក់ខែចុងក្រោយដែលនៅសល់...សម្រាប់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០
- 1.2 ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលបានបង់ទុក...
- 1.3 ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមិនទាន់បានបើកសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២០ (...គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០)...



1.4 ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមិនទាន់បានបើកសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២០ (...គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២០)...

1.5 ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩...

1.6 ប្រាក់បំណាច់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ចំនួន ៣ខែ...

1.7 ប្រាក់រង្វាន់ខែទី១៣...

2. ប្រាក់ទូទាត់តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តក្នុងចំនួនទឹកប្រាក់ ១៣៤៤ ដុល្លារ អាមេរិក...(ជាសរុបហៅថា "ប្រាក់ដែលត្រូវប្រគល់ឱ្យចុងក្រោយ")។"

- ឯកសារឧបសម្ព័ន្ធ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានហត្ថលេខា កម្មករ និយោជិត រឿន វណ្ណា និងសាក្សី ឈ្មោះ សេង រ៉ូប៊ីន បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ខ្ញុំឈ្មោះ រឿន វណ្ណា...(១) សូមបញ្ជាក់ ទទួលស្គាល់ និងឯកភាពថា៖ (ក) ទំនាក់ទំនងការងារ របស់ខ្ញុំជាមួយក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០...។...(៤) បញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ថា លិខិតស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការព្រមព្រៀងគ្នា និងឯកសារឧបសម្ព័ន្ធនេះ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលចង់កាតព្វកិច្ច និងអាចអនុវត្តបាន...។"
- លិខិតបញ្ជាក់ពីសាក្សីនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ បានបញ្ជាក់ ថា៖ "ខ្ញុំបាទឈ្មោះ សេង រ៉ូប៊ីន...មានតួនាទីជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល...នៃក្រុមហ៊ុន អាកាស យន្តដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ សូមបញ្ជាក់ថា បុគ្គលិកឈ្មោះ រឿន វណ្ណា...មានតួនាទី បុគ្គលិកសុវត្ថិភាព...នៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយន្តដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ ពិតជាបានទទួល យក "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយព្រមព្រៀងគ្នា" នៅថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០ ពិតមែនដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំពីភាគីខាងណាមួយឡើយ។"

- យោងតាមឯកសារភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ និងព័ត៌មានលំអិតអំពីកម្មករនិយោជិតដែល ជាដើមបណ្តឹងកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចរចាជាមួយសហជីពទាំងបីព្រលានដើម្បីដោះស្រាយ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយលើបញ្ហាគ្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកក្នុងកំឡុងពេលនៃការរីករាល ដាលជំងឺកូវីដ-១៩។ ទន្ទឹមនឹងនេះ លោកដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបី ទទួលយក គោលការណ៍កាត់បន្ថយបុគ្គលិកតាមគោលការណ៍កាត់បន្ថយបុគ្គលិកតាមគោលការណ៍ចរចា ដូចនៅសហជីពសៀមរាប ដោយតម្រូវឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់បុគ្គលិកដោយគ្មាន ហេតុផល ដោយសុំឱ្យមានការចរចាជាមួយសហជីពជាមុនសិន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកចរចាជាមួយសហជីព សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតពីការងាររួមគ្នា ចំនួន ១៦១នាក់ នៅអាកាសយន្តដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖ *NY*



- នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានចេញលិខិតអញ្ជើញតំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជួបប្រជុំប្រាប់នៅថ្ងៃបន្ទាប់ អំពីការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតចន្លោះពី ១២០ ទៅ ១៦០នាក់។
- នៅថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ តំណាងសហជីពបានដាក់លិខិតស្នើសុំចរចាជាមួយនិយោជក នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- នៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានចេញលិខិតអញ្ជើញតំណាងសហជីព ដើម្បីជួបប្រជុំនៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ អំពីការចុះសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដិកម្ម បាតុកម្ម លើការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត។
- នៅថ្ងៃទី២៤ និងទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ តំណាងគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដិកម្ម បាតុកម្ម បានជួបប្រជុំដោយផ្ទាល់ជាមួយតំណាងសហជីព និងនិយោជក ហើយតំណាងសហជីពបានទទួលបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១៦១នាក់ ដែលនិយោជកគ្រោងកាត់បន្ថយ។
- បន្ទាប់ពីទទួលបានបញ្ជីឈ្មោះនេះមក តំណាងសហជីពគ្រោងរៀបចំប្រជុំសម្រេចជាមួយសមាជិក នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។ យ៉ាងណាមិញ ដោយសារការរីករាលដាលយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនៃជំងឺកូវីដ-១៩ តំណាងសហជីពបានដាក់សំណើសុំពន្យារពេលសេចក្តីសម្រេចរបស់និយោជក។ និយោជកបានបដិសេធនឹងសំណើសុំពន្យារពេលនេះ ហើយនិយោជកបានប្រាប់តំណាងសហជីពថា នឹងធ្វើសេចក្តីសម្រេចកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។
- ដោយហេតុថា ថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃអាទិត្យ តំណាងសហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ជូននិយោជកនៅថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី៩ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាចំនួន ១៦១នាក់។
- នៅថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ តំណាងសហជីពបានដាក់លិខិតលេខ ០៣២/២០ ជូននិយោជក ដើម្បីបដិសេធការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតដោយនិយោជកជាឯកតោភាគី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកតែងតែរកវិធីដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និងមិនគោរពតាមនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា។
  - នៅពេលដែលនិយោជកជួបប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីព និយោជកគ្រាន់តែជូនដំណឹងអំពីការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកមិនបានចរចាជាមួយតំណាងសហជីពនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនបានអនុវត្តឱ្យត្រឹមត្រូវស្របតាមនីតិវិធីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកបានជួបប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ចំនួន ២១លើក ហើយគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដិកម្ម បាតុកម្ម ក៏បានចុះមកសម្របសម្រួលផងដែរ។



ហេតុនេះ និយោជកបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នា ស្របតាម មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

- បើសិនជានិយោជកមានគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត និយោជកនឹងជួបប្រជុំជាមួយ តំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការស្តាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យលាលយប់ពី ការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តគោលការណ៍លាលយប់ពីការងារ និងការចូលនិវត្តន៍ មុនអាយុរបស់កម្មករនិយោជិត ធ្វើឡើងដោយឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬដោយការស្តាប់ ប៉ាន់?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើត ឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ"។

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានកំណត់ និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែង មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

ក្រៅពីនេះ មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាគឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬ លែងនូវកាតព្វកិច្ច"។

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រម ព្រៀងគ្នាក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

បន្ថែមពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់ថា ៖ "កិច្ចសន្យាមាន អានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា"។

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងអ្នកធ្វើ សំណើ និងអ្នកធ្វើស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល ចែងថា ៖ "សំណើគឺជាការសុំបង្កើត កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើង ដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្តក្នុងករណីដែលមានស្វីការឬសំណើ ម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការគឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការបង្កើត កែប្រែ ឬលែងនូវ កាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាទូទៅ គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យា។





ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាភាគីនិយោជក មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយឱ្យទទួលយកកិច្ចសន្យាណាមួយ បានឡើយ បើភាគីនោះមិនព្រម។ ភាគីទីបី ក៏មិនអាចបង្ខំភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកលក្ខខណ្ឌណាមួយ ដែលភាគីមិនព្រមដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១៧០/១១-អិម វ៉េ (សាខាកំពង់ឆ្នាំង) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០០១/១៦- ស្រួង ហែលធី អ៊ិនធើណេសិនណាល លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ករណីនេះ និយោជកបានរៀបចំការអនុវត្តគោលការណ៍លាយបំបែកការងារ និងការចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលស្ម័គ្រចិត្តលាយបំបែកការងារ និងចូលនិវត្តន៍ មុនអាយុ នោះនិយោជកនឹងរៀបចំប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការ និងប្រាក់មួយកញ្ចប់បន្ថែមទៀត ដែលជា ប្រាក់លើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតដែលបានលាយបំបែកការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុនោះ។ និយោជកលើក ឡើងថា ការអនុវត្តនេះ ធ្វើឡើងដោយឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ មិនមានការបង្ខិតបង្ខំ ឬស្លុក ប៉ាន់អ្វីពីនិយោជកនោះទេ។ តែយ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការអនុវត្តនេះ គឺមិនមែន ធ្វើឡើងដោយឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ការលាយបំបែកការងារ ឬចូល និវត្តន៍មុនអាយុរបស់កម្មករនិយោជិត គឺធ្វើឡើងដោយសារត្រូវបាននិយោជកស្លុកប៉ាន់ លួងលោម និងបង្ខិតបង្ខំ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្វ្រែន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ុង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ភូបិល ស្តីតធើង (ខេមបូឌា) ខុអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបាន ផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកបានស្លុកប៉ាន់ លួងលោម និងបង្ខិតបង្ខំកម្មករ និយោជិតឱ្យលាយបំបែកការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុទេ។ យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានប្រកាសអនុវត្ត កម្មវិធីជាសាធារណៈជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ លើសពីនេះ មុនពេលព្រមព្រៀងលាយបំបែកការងារ និងចូល និវត្តន៍មុនអាយុ និយោជកបានគណនាជូនកម្មករនិយោជិត និងពន្យល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៤ ចំណុច និងប្រាក់មួយកញ្ចប់តាមការស្ម័គ្រចិត្ត។ យោងតាមការបកស្រាយច្បាប់ខាង លើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត កែប្រែ និងលុបចោលកិច្ចសន្យា



ដែលមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាបានតាមរយៈការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានបង្ខំ ឬលួងលោម ឬសូកប៉ាន់កម្មករនិយោជិតឱ្យលាឈប់ពីការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការសូកប៉ាន់កម្មករនិយោជិតឱ្យលាឈប់ពីការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលព្រមលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តនិងសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងលើកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

**ក. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលព្រមលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តនិងសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុឱ្យចូលធ្វើការវិញ**

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការផ្តល់និងដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងដាក់លាក់នៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានការផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការទាមទារនេះដែរ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា ៣៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ "ការតំណាងសំដៅទៅលើទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិដែលអានុភាពនៃកិច្ចសន្យាត្រូវមានចំពោះម្ចាស់សិទ្ធិផ្ទាល់ ក្នុងករណីដែលអ្នកតំណាងធ្វើកិច្ចសន្យាដោយបង្ហាញថា ការធ្វើកិច្ចសន្យានោះ គឺធ្វើសម្រាប់ម្ចាស់សិទ្ធិ ក្នុងទំហំនៃសិទ្ធិតំណាង។" ក្នុងន័យនេះ សិទ្ធិតំណាងកើតឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យា រវាងម្ចាស់សិទ្ធិ និងអ្នកតំណាង (មាត្រា ៣៦៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី)។

ជាងនេះទៀត យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ (តទៅហៅថា មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"

ប្រការ ១៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ លើកិច្ចសន្យាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចែងថា បំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតចេញពី២ចែងទាំងឡាយក្នុងអនុសញ្ញារួម។

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីកិច្ច ដូចខាងក្រោម ៖



- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ា មិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះវិវាទផ្សេងៗទៀត ដែលមិនកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម តាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ឬសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ...។”

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចេញបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតចេញពីខ្វែងឡាយដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅពីអនុសញ្ញារួម តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ឬសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលការបកស្រាយសំណុំរឿងលេខ ០៥៩/២០-ខេមបូឌា អឺរ៉ែត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស (CAMS) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៩/២០-ខេមបូឌា អឺរ៉ែត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស (CAMS) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ យល់ឃើញថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនមែនជាចំណុចវិវាទដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមនោះទេ ពោលគឺជាចំណុចវិវាទក្រៅពីអនុសញ្ញារួមដោយហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺទាក់ទងនឹងបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ស្របតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ បន្ទាប់ពីនិយោជកមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារថ្មី ហេតុនេះ ចំណុចទាមទារនេះ គឺត្រូវមានលិខិតស្នើសុំ ឬលិខិតបញ្ជាក់ការទាមទារដែលមានហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃផ្ទាល់ពីកម្មករនិយោជិតដែលរងការខូចខាត ឬមានផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់។... ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ក៏មិនមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះនោះទេ ដោយពុំមានការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ពីកម្មករនិយោជិតនីមួយៗដែរ។”

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា “ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គារេន និងលេខ ១២០/១៥ កំហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខុអិលជីឌី)។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និង អង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនជាចំណុចវិវាទដែលកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនោះទេ តែជាការទាមទារចូលធ្វើការវិញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ហេតុនេះ អ្នកតំណាងត្រូវមានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារដាក់លាក់ លិខិតស្នើសុំ ឬលិខិតបញ្ជាក់ការទាមទារដែលមានហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ ឬលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យអ្នកតំណាង ឬកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារអាចមានវត្តនៅថ្ងៃសវនាការដោយផ្ទាល់។


ករណីនេះ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នឹងដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារ និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រោយថ្ងៃសវនាការ។ ដោយឡែក តាមរយៈការពិនិត្យមើលឯកសារដែលភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលលាយបំ ឬចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យសហជីពទាំងបីនេះ ក្នុងការទាមទារចំណុចវិវាទនេះនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតដែលលាយបំ និងចូលនិវត្តន៍ មិនបានមានវត្តមានក្នុងសវនាការ ដើម្បីធ្វើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះដែរលើកលែងករណីរបស់កម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ដែលបានមកចូលរួមទាមទារដោយផ្ទាល់។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះបានទេ ដោយហេតុថា ការទាមទារនេះ មិនមានដើមបណ្តឹងដាក់លាក់ និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យអ្នកតំណាង ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលលាយបំពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

**ខ. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ**

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ចំណុចទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ១. សេង ផា, ២. ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ៣. ង៉ែត សូវ៉ង, ៤. ទំ ប៊ុនសន, ៥. ឯក សំបូរ, ៦. សំរិទ្ធ សេរី, ៧. សុខ ពៅ, ៨. ទឹម ស៊ីណាត, ៩. ឡឿង ពន្លក, និង ១០. ជិន រុទ្ធី, ១១. រឿន វណ្ណា, និង ១២. ទុច រុទ្ធី។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពមានសិទ្ធិជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១២នាក់ ខាងលើដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៣៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧, មាត្រា ៥៤-ប្តី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព, ប្រការ ១៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក, ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ស.កប.ប.នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ (ក)ខាងលើ) 



យោងតាមឯកសារដែលភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ និងព័ត៌មានលំអិតអំពីកម្មករនិយោជិត ដែល ជាដើមបណ្តឹង ចំនួន ១២ នាក់ ខាងលើនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ឈ្មោះ ១. ទំ ប៊ុនសន, ២. ឯក សំបូរ, ៣. សំរិទ្ធ សេរី, និង៤. សុខ ពៅ ក៏មិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការនោះដែរ។ ដោយហេតុថា មិនមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ និងព័ត៌មានលំអិតអំពីកម្មករនិយោជិត ៤នាក់ ខាងលើនេះ និងមិនមានវត្តមានពួកគាត់ នៅក្នុងសវនាការដោយផ្ទាល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពមានជាតំណាងបំផុតមិនអាចធ្វើ ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹក ប្រាក់ឈ្នួល ដោយគ្មានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់កម្មករនិយោជិតសាមីនោះឡើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ និយោជិតចំនួន ៤នាក់ ឈ្មោះ ១. ទំ ប៊ុនសន, ២. ឯក សំបូរ, ៣. សំរិទ្ធ សេរី, និង៤. សុខ ពៅ ដែលនិយោជក បញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃ ចូលធ្វើការវិញ។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ មានឈ្មោះ ១. សេង ផា, ២. ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ៣. ទឹម ស៊ីណាត, ៤. ឡើង ពន្លក, ៥. ជិន រុទ្ធី, ៦. ទូច រុទ្ធី, និង៧. ង៉ែត សូវង់, និង ៨. រឿន វណ្ណា។ ករណីនេះ មានតែកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ ក្នុងនាមជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទមួយនេះ។

ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ៨នាក់ ខាងលើនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ឡើង ពន្លក, និងរឿន វណ្ណា ដែលបានបញ្ជាក់អង្គហេតុ និងការទាមទារនៅក្នុងសវនាការ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ទៀត ឈ្មោះ ១. សេង ផា, ២. ទឹម ស៊ីណាត, ៣. ជិន រុទ្ធី, ៤. ទូច រុទ្ធី, និង៥. ង៉ែត សូវង់ មិនបានបញ្ជាក់អង្គហេតុ និងការទាមទារនៅថ្ងៃសវនាការនោះទេ។

ហេតុនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

**ខ.១. កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ឈ្មោះ ១. សេង ផា, ២. ទឹម ស៊ីណាត, ៣. ជិន រុទ្ធី, ៤. ទូច រុទ្ធី, និង ៥. ង៉ែត សូវង់ មិនបានបញ្ជាក់អង្គហេតុ និងការទាមទារនៅថ្ងៃសវនាការ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៨/០៩-ទីកថា រដ្ឋាហ្មា II ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២ បញ្ជាក់ថា ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានអង្គហេតុ ឬកស្តតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារនេះឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធ ពិចារណាការទាមទារ..."។ (សូមមើលមើលបន្ថែមនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៧៤/០៩-វែនធើរន ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ខាងលើ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ការទាមទារ និងអង្គហេតុនៅថ្ងៃសវនាការនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់នេះ ក៏មិនបានផ្តល់ឯកសារកស្តតាងគ្រប់គ្រាន់



មួយជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាភាគីកម្ម-  
ករនិយោជិតបានបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការក៏ដោយ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់អំណះអំណាង  
អង្គហេតុនៅថ្ងៃសវនាការនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចលើអង្គសេចក្តីនៃ  
ចំណុចវិវាទនេះបាននោះឡើយ ដោយហេតុថា មិនមានអង្គហេតុពាក់ព័ន្ធ និងមិនមានការទាមទារជាក់លាក់។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ  
និយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ឈ្មោះ ១. សេង ផា, ២. ទឹម ស៊ីណាត, ៣. ជិន រ៊ុន រ៊ុន, ៤. ទូច  
រ៊ុន, និង ៥. ង៉ែត សុវង់ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសងលើកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់  
រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

**ខ.២. ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ឈ្មោះ ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ឡើង ពន្លក, និង រៀន វណ្ណា  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖**

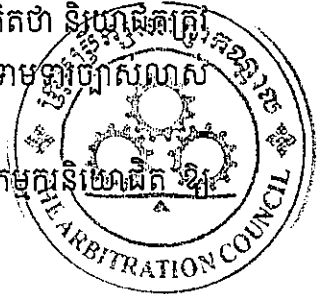
**ខ.២.១. ករណីកម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ គឺទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ច  
សន្យាការងារឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងទទួលយកចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ បាន  
ធូរស្រាល និងក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរឡើងវិញ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា  
ការងារឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លូវហ្សា II ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ  
ទី២ បញ្ជាក់ថា ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានអង្គហេតុ ឬកស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើ ការពិចារណាលើការទាមទារនេះឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិ  
ចារណាការទាមទារ..."។ (សូមមើលមើលបន្ថែមនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៧៤/០៩-វែនរធីរេន ហេតុផលនៃ  
ចំណុចវិវាទ)

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យ  
បានច្បាស់លាស់អំពីចំនួនប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលកម្មករនិយោជិតគិតថា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់,  
ប្រភេទប្រាក់បំណាច់នីមួយៗដែលកម្មករនិយោជិតគិតថា និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត និងចំនួន  
ប្រាក់ដែលនិយោជកខ្វះខាតមិនបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់កំណត់។ ភាគីកម្មករនិយោជិត  
បញ្ជាក់ថា គាត់មិនបានគណនាចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកខ្វះខាតមិនបានទូទាត់ស្របតាមច្បាប់នោះទេ ប៉ុន្តែ  
គាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានដាក់  
ឯកសារភស្តុតាងអំពីរបៀបទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីឱ្យ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្ម-  
ករនិយោជិតមិនមានកម្មវត្ថុនៃការទាមទារច្បាស់លាស់ អំពីចំនួនប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលកម្មករ  
និយោជិតគិតថា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងប្រភេទប្រាក់បំណាច់នីមួយៗដែលកម្មករនិយោជិតគិតថា និយោជកត្រូវ  
ទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនមានចំណុចទាមទារច្បាស់លាស់  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានឡើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ  
និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។



ជាបន្តទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករ  
និយោជិត ឈឺម សោភ័ណ្ណ ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ បានធូរស្រាល និងក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរ  
ឡើងវិញដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា  
៦៦៤, មាត្រា ៣១១, កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣៣៦ និងកថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រម  
រដ្ឋប្បវេណី នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា  
ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់  
ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វ៊ីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពី  
ការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាកណ្តាល។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយ  
ទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និង  
ស្វ៊ីការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀត  
បាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-  
អេហ្វ ដាបប៊ិល យូ ខេ ខេ, លេខ ១៥៤/១៣-បូរិក ហ្គារមេន ហ្វេក ធើរី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/  
១៣-អិន ស៊ី អិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ខូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផល ចំណុច  
វិវាទទី៥, និង លេខ ២០៤/១៣-បូរិក ហ្គារមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឈឺម សោភ័ណ្ណ  
នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាង  
និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឈឺម សោភ័ណ្ណ គឺត្រូវបានបញ្ឈប់ហើយ។

យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាទូទៅ គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការ  
ព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីទាំងសងខាង។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សំណើទៅភាគីនិយោជក  
ឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈឺម សោភ័ណ្ណ ចូលធ្វើការនៅពេលស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរឡើងវិញ ប៉ុន្តែ  
ភាគីនិយោជកមិនបានយល់ព្រមតាមសំណើរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺសំណើ និងស្វ៊ីការ នៃ  
ភាគីទាំងពីរមិនទាន់ត្រូវគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏មិនអាចបង្ខំភាគីនិយោជកឱ្យទទួលយកកិច្ចសន្យា  
ណាមួយបានឡើយ ទាក់ទងនឹងការទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈឺម សោភ័ណ្ណ ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាព  
ក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរឡើង។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក  
ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈឺម សោភ័ណ្ណ ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ បានធូរស្រាល និង  
ក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរឡើងវិញ។



**ខ.២.២. ករណីកម្មករនិយោជិត ទៀង ពន្លក**

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីវិវាទទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត ទៀង ពន្លក មានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកនៃកំណត់ និងត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទៀង ពន្លក ដោយមូលហេតុកំហុសធម្មតា និងដោយហេតុផលសមស្រប។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទៀង ពន្លក ដោយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកនៃកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមទៀត។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេសសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥១/១៣-អេសស ហូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៣៤/១៦-គីន តាយ ហ្គារេន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)

មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រ ស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។...។”

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២០-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “ផ្អែកលើមាត្រា ២៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រ ស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារដោយការធ្វើទុកបុកម្នេញ និងមានអីសអើងលើគាត់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចាត់ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេសសឌី-លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្វា ហេតុផលនៃចំណុច





វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ដី-ហូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលរហូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលរហូម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី ៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ កូបិល ស្ត័តធើង (ខេមបូឌា) ខុអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការលើកឡើងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់នូវភស្តុតាងណាមួយគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងឯកសារបន្តកស្តតាងដែលភាគី និយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ឡើង ពន្លក ពីការងារ ដោយមូលហេតុថា គាត់ប្រព្រឹត្តកំហុស ដោយយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់ក្រុមហ៊ុន។

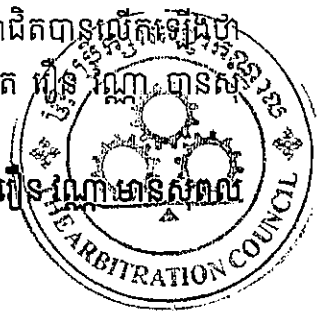
យោងតាមមាត្រា ៧៤ និងមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ១៩.៣.១ កំហុសស្រាល, ប្រការ ១៩.៣.១ ត្រង់ចំណុច ធ, ប្រការ ១៩.៣.២ កំហុសមធ្យម, និងប្រការ ១៩.៣.២ ត្រង់ចំណុច ឈ នៃបទបញ្ជា ផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, យោងតាមរបាយការណ៍ដើម្បីសេចក្តីចូលធ្វើការ និងរបាយការណ៍ទាក់ទងមិនបានរបស់ និយោជក, និងយោងតាមលិខិតព្រមាន និងលិខិតបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឡើង ពន្លក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលបាន កំណត់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកនិយោជិត កម្មករនិយោជិត ឡើង ពន្លក ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីពេលបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើ ការ និងសងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ទទួលយកចូលធ្វើការវិញ សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ និងសងប្រាក់ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

**ខ.២.៣. ករណីកម្មករនិយោជិត រៀន វណ្ណា ទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និង ទាមទារចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូរីដ-១៩ បានបញ្ចប់**

ក្នុងសវនាការ ភាគីវិវាទទាំងពីរបានលើកឡើងជុំយុគ្នា ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត រៀន វណ្ណា បានស្ថាប័ន លាយបំបែកការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ រៀន វណ្ណាមានសុពល ភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?



(សូមមើលការបកស្រាយ ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤, មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី នៅ ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

មាត្រា ៣៤៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា៖ “ អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោល កិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការ៖ តាមបញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ២ (វិការៈក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ និងសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា)នេះ និងផ្នែកទី៣ (មោឃភាព និង ការលុបចោល) ក្នុងករណីដូចខាងក្រោមនេះ ៖

ក-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការភាន់ច្រឡំ។

ខ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការចោក ឬ ការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ហាញការមិនពិតរបស់ ភាគីម្ខាងទៀត។

គ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអំពើផ្លាស់ប្តូរឱកាសដោយមានគោលបំណងកេងចំណេញហួស ហេតុ។”

មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានចែងថា ៖ “ បុគ្គលដែលបានបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារមាន ការគម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីសំណាក់គតិយជន អាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយ ហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។”

យោងតាមមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់បាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើ ឡើងមានវិការៈ ដោយការភាន់ច្រឡំ ការចោក ការផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការ គម្រាមកំហែង និងអំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ។

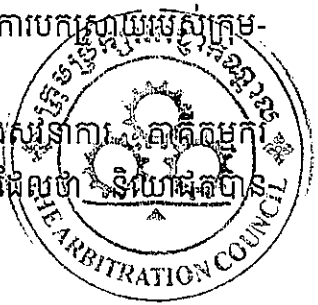
នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបង្ខំឱ្យគាត់លាយបំបែកការងារ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្វធីស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃ ចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ុង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ភូបិល ស្តីតធើង (ខេមបូឌា) ខុអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬសាក្សីណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនឡើយ។ និយោជិតបាន បង្ខំតបង្ខំគាត់ឱ្យលាយបំបែកការងារនោះទេ។



យោងតាមលិខិតស្នើសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលវីរុសកូវីដ-១៩ របស់លោក រឿន រំណួញ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ខ្ញុំបានឈ្មោះ រឿន រំណួញ ភេទ ប្រុស អាយុ ៤៦ ឆ្នាំ តួនាទី បុគ្គលិកផ្នែកសុវត្ថិភាព...សូមធ្វើការស្នើសុំឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងពេលរីករាលដាលកូវីដ១៩។ អាស្រ័យដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ សូមថ្នាក់ដឹកនាំពិនិត្យ និងសម្រេចដោយអនុគ្រោះ។"

យោងតាមឯកសារឧបសម្ព័ន្ធ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានហត្ថលេខា កម្មករនិយោជិត រឿន រំណួញ និងសាក្សី ឈ្មោះ សេង រ៉ូប៊ីន បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ខ្ញុំឈ្មោះ រឿន រំណួញ...(១) សូមបញ្ជាក់ ទទួលស្គាល់ និងឯកភាពថា៖ (ក) ទំនាក់ទំនងការងាររបស់ខ្ញុំជាមួយក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវបញ្ចប់ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០...។...(៤) បញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ថា លិខិតស្នើពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការព្រមព្រៀងគ្នា និងឯកសារឧបសម្ព័ន្ធនេះ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលចង់កាតព្វកិច្ច និងអាចអនុវត្តបាន...។"

យោងតាមលិខិតបញ្ជាក់ពីសាក្សីនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ បានបញ្ជាក់ថា៖ "ខ្ញុំបានឈ្មោះ សេង រ៉ូប៊ីន...មានតួនាទីជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល...នៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ សូមបញ្ជាក់ថា បុគ្គលិកឈ្មោះ រឿន រំណួញ...មានតួនាទីបុគ្គលិកសុវត្ថិភាព...នៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ ពិតជាបានទទួលយក "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយព្រមព្រៀងគ្នា" នៅថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ពិតមែនដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំពីភាគីខាងណាមួយឡើយ។"

យោងតាមលិខិតស្នើសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងឯកសារឧបសម្ព័ន្ធដែលទទួលស្គាល់ និងឯកភាពទទួលយកការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងារ ដោយមានហត្ថលេខាពីកម្មករនិយោជិត រឿន រំណួញ លិខិតបញ្ជាក់ពីសាក្សីឈ្មោះ សាង រ៉ូប៊ី បញ្ជាក់អំពីការព្រមព្រៀងលាឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត រឿន រំណួញ ខាងលើ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត រឿន រំណួញ បានសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនមែនត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដូចការប្តឹងទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត រឿន រំណួញ ហើយការលាឈប់ពីការងារនេះ គឺបានធ្វើឡើងដោយមានការស្នើសុំ និងស្ម័គ្រចិត្តពីសាមីកម្មករនិយោជិត រឿន រំណួញ និងមិនមានកសួតាងបញ្ជាក់ពីការបង្ខិតបង្ខំនិយោជកនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាទៀតថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងទទួលយកកម្មករនិយោជិត រឿន រំណួញ ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ បានបញ្ចប់ដែរឬទេ?

**• ករណីសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត**

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលគ្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៧/២០-ហ៊ុល ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចរីករាលដាលវីរុសកូវីដ-១៩ បានបកស្រាយថា ៖ "...កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរំលាយដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀង បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយការលាឈប់ពីការងារ ករណីនេះ គឺមិនមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មាន



ហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសុំលាលប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺតាមរយៈការព្រមព្រៀងលាលប់ពីការងារ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធនាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា។

**• ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូរីដ-១៩ បានបញ្ចប់**

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា និងនិយោជកត្រូវបានបញ្ចប់ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈការព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

(សូមមើលការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤, មាត្រា ៣១១, កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣៣៦ និងកថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា គឺត្រូវបានបញ្ចប់ហើយ។ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាទូទៅ គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីទាំងសងខាង។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សំណើទៅភាគីនិយោជកឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូរីដ-១៩ បានបញ្ចប់ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានយល់ព្រមតាមសំណើរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺសំណើ និងស្វ័យការនៃភាគីទាំងពីរមិនបានកើតមានឡើយ។ ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំភាគីនិយោជកឱ្យទទួលយកកិច្ចសន្យាទទួលយកកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញ ពេលស្ថានភាពជំងឺកូរីដ-១៩ បានបញ្ចប់នោះឡើយ លុះត្រាតែភាគីនិយោជកយល់ព្រមដោយខ្លួនឯង។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធនាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូរីដ-១៩ បានបញ្ចប់។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចរចាជាមួយសហជីពសម្រាប់ការបញ្ចប់កិច្ចការនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាចំនួន ១៦១នាក់ នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប**  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចរចាជាមួយសហជីពសម្រាប់ការបញ្ចប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាចំនួន ១៦១នាក់ នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាបដែរឬទេ?



កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ ៖

[...]

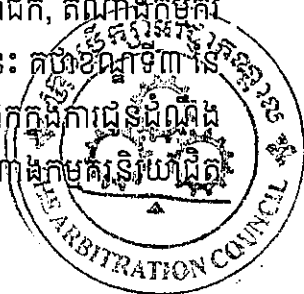
និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ ប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត”។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៨/១៦-ត្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ៖ “...និយោជកបានចេញលិខិតជូនដំណឹងដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងអស់ពីបញ្ហានេះ និងមានការប្រជុំជាមួយតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក តំណាងសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា តំណាងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ និងតំណាងកម្មករនិយោជិតពីក្រុមផលិតផងដែរ អំពីការបញ្ឈប់រួមនេះ។ គ្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ និងបានព្យាយាមផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករនិយោជិត និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងពី បញ្ហាដែលក្រុមហ៊ុនជួបប្រទះ”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើជាអាទិ៍ អំពីវិធានការសម្រាប់ជូនដំណឹងមុននូវការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត និងវិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលនឹងត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានជួបប្រជុំ និងជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាទៅតំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ២លើក គឺនៅថ្ងៃទី៤ និងថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។ នៅថ្ងៃទី២៤ និងទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ តំណាងគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដិកម្ម បាតុកម្ម បានជួបប្រជុំដោយផ្ទាល់ជាមួយតំណាងសហជីព និងនិយោជក អំពីករណីកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១៦១នាក់ ហើយតំណាងសហជីពក៏បានទទួលបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកគ្រោងបញ្ឈប់ដែរ។ និយោជកបានទុកពេលឱ្យតំណាងសហជីព រហូតដល់ថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីឱ្យតំណាងសហជីពអាចដាក់សំណើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលគួរកាត់បន្ថយជូននិយោជកទើបនិយោជកធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ យ៉ាងណាមិញ តំណាងសហជីពបានដាក់សំណើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលគួរកាត់បន្ថយ ជូននិយោជក នៅថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ពីព្រោះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ គឺជាថ្ងៃអាទិត្យ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងទៅតំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិករួចហើយ គឺនៅថ្ងៃទី៤ និងទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ហើយរួមបញ្ចូលទាំងថ្ងៃទី២៤ និងទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ផងដែរ ដែលជាថ្ងៃនៃជំនួបពិភាក្សារវាងនិយោជក, តំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដិកម្ម បាតុកម្ម។ លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានចែងបទបញ្ញត្តិតែអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការជូនដំណឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ មិនបានកំណត់កិច្ចឱ្យនិយោជកត្រូវចរចាជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតរហូតឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀងស្តីអំពីការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតនោះទេ។



ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចរចាជាមួយសហជីពសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាចំនួន ១៦១នាក់ នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិទ្ធីទី១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការស្តុកប៉ាន់កម្មករនិយោជិតឱ្យលាលយប់ពីការងារ និងចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ។

**ចំណុចវិទ្ធីទី២ ៖**

ក. បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលលាលយប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

ខ. បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ នាក់ឈ្មោះ ១. ទំ ប៊ុនសន, ២. ឯក សំបូរ, ៣. សំរិទ្ធ សេរី, និង ៤. សុខ ពៅ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសង់រំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ វិញ។

ខ.១. បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ឈ្មោះ ១. សេង ផា, ២. ទឹម ស៊ីណាត, ៣. ជិន រុទ្ធី, ៤. ទូច រុទ្ធី, និង ៥. ង៉ែត សុវង់ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសង់រំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ខ.២. កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ឈ្មោះ ឈឹម សោភ័ណ្ណ, ឡើង ពន្លក, និង រឿន វណ្ណា ដូចខាងក្រោម ៖

ខ.២.១. ចំពោះកម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ ៖

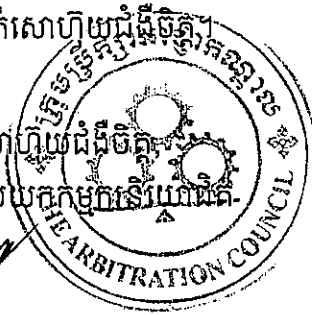
- o បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ,
- o បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈឹម សោភ័ណ្ណ ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ បានធូរស្រាល និងក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរឡើងវិញ។

ខ.២.២. ចំពោះកម្មករនិយោជិត ឡើង ពន្លក ៖

- o បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញ សង់រំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ និងសង់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

ខ.២.៣. ចំពោះកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ៖

- o បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។
- o បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត រឿន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញពេលស្ថានភាពជំងឺកូវីដ-១៩ បានបញ្ចប់។



**ចំណុចទី៣ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចរចាជាមួយសហជីពសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នា ចំនួន ១៦១នាក់ នៅអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប។

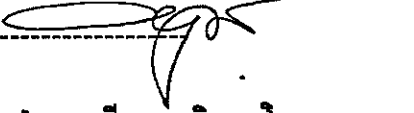
**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូណេរ**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីវ៉ាន់**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនធា**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_ 