

៥- កញ្ញា ឱ គីមអ៊ី	ហិរញ្ញវិស័យ (មូលដ្ឋាន)
៦- លោកស្រី ជុយ វុឌ្ឍី	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៧- លោកស្រី សៀន សុភា	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៨- លោកស្រី អៀ សេដ្ឋា	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៩- លោកស្រី និន ម៉ុ	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១០- លោកស្រី ចន កុសល	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១១- លោកស្រី អុំ ភឿន	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១២- កញ្ញា បូរ វិក្ករ	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១៣- លោកស្រី ជឿន សុខគា	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១៤- លោក ព្រាប លេន	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១៥- លោក ខុន យ៉ឹម	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១៦- លោក ប៉ារ សុខា	លេខាសហជីព (មូលដ្ឋាន)
១៧- លោកស្រី ឈិត សារ៉ុន	សមាជិកសហជីព (មូលដ្ឋាន)

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ជូនកម្មករតាមច្បាប់ស្តីពីការងារពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ ចំពោះការយកបំណាច់ ធ្វើរបស់កម្មករទៅឈប់ជំនួស ៥០% ពេលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារធ្វើ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពលើសេចក្តីសម្រេច ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហូរ លេខ ១២៣០



ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង ហួរ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពី ទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាចំនួន ១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយ ចំនួន ២ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់សិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង ហួរ លេខ ១២៣៨ ក.ប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ២ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះស្បើយចំនួន ២ចំណុចនេះ និងផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជា ចំនួន ២ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង ២ នេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

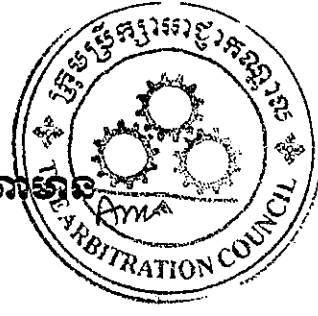
ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្មតា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន



ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់អាណត្តិទាយក
ឈ្មោះ ដឹម សុធី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី តាំង ម៉េង។
- ២- សារណាសង្ខេបរបស់នាយកសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហ្វូរ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាទាក់ទងនឹងការទាមទារ ៣ចំណុច របស់កម្មករនិយោជិត នៃសិប្បកម្ម
បោះពុម្ព ចុងហ្វូរ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពុទ្ធសករាជ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី២៥
ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហ្វូរ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច
ការងារ ស្តីពីជូនដំណឹងអំពីការជូនដំណឹងបញ្ជាក់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន
៦៣នាក់ និងការបិទទ្វារលែងដំណើរការ នៅចុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ លេខ ចហ០០២ ចុះថ្ងៃទី២២
ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៤- លិខិតរបស់នាយកសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហ្វូរ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពី
សំណើរសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទូទាំងក្រុមហ៊ុន ដែលមានចំនួនសរុប
២០នាក់ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ លេខ
ចហ០០១ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពុទ្ធសករាជ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែ
វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥- កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការរៀបចំឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- បញ្ជីរាយនាមឈ្មោះ កម្មករ-កម្មការិនីក្រុម K1 ក្រុមG ក្រុមC ក្រុមA ក្រុមQC.
- ៧- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលអ្នកឈប់ថ្ងៃខែ០៩ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៨- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលអ្នកឈប់ថ្ងៃខែ១០ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៩- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលអ្នកឈប់ថ្ងៃខែ១១ ឆ្នាំ២០១៩។
- ១០- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ១០ ឆ្នាំ២០១៩។
- ១១- តារាងប្រាក់រំលឹកក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដែលបានបើករួច។
- ១២- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកបាន ១លើក។
- ១៣- តារាងឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានបញ្ជាក់ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ ផ្នែក រយៈពេលជូនដំណឹង និងថ្ងៃ
ខែដែលជូនដំណឹង។
- ១៤- លិខិតរបស់នាយកសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហ្វូរ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ស្តីពីសំណើរសុំដំទាស់ឯកសាររបស់សហជីពកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិត នៃសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង
ហ្វូរ លេខ ចហ០០៣ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៦កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២
ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

Am



១៥- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩, ថ្ងៃទី០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៩ ថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩, ថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃទី២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលអ្នកឈប់ថ្ងៃខែ០៩ ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- បញ្ជីទូទាត់លុយអតីតភាព៧ថ្ងៃ។
- ៣- បញ្ជីទូទាត់លុយរំលឹក។
- ៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ (រោងចក្រ ចុង ហូរ)។
- ៥- លិខិតរបស់ប្រធានសហជីពកម្ពុជា និងជាតំណាងកម្មករ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តី ពីសារណាការពារឱ្យកម្មករចំនួន ៥៨នាក់ នៅសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហូរ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារនៃរោងចក្រ ចុង ហូរ បញ្ឈប់លើកទីមួយ លើកទី ពីរ និងលើកទីបី។
- ៧- កាតកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ ចុង ហូរ។
- ៨- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៅសិប្បកម្ម ចុង ហូរ ដែលក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងបញ្ឈប់លើកទី៤ នៅ ថ្ងៃទី៤ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៩- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង ហូរ អត់មានការងារធ្វើ បានឱ្យគាត់ឈប់ សម្រាកស៊ី ៥០% (ប៉ុន្តែដាក់ក្នុងបុងឱ្យគាត់ឈប់បំណាច់ឆ្នាំវិញ)។
- ១០- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៦កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ស័រិទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ឈ្មោះ ជៀម គឹមសៀន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និងជាតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង ហូរ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី ជំទាស់ទៅនឹងឯកសារ និងសារណារបស់ក្រុមហ៊ុនសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង ហូរ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហូរ លេខ ១២៣៨ ក .ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុងហូរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅសិប្បកម្មបោះ ពុម្ព ចុងហូរ លេខ ០១០ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទ ការងារ។ *Am*



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

សិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង ហូរ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកបោះពុម្ព។ សិប្បកម្មបោះពុម្ពនេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦៣នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុង ហូរ)។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ

- ភាគីទាំងពីរពុំមានជម្លោះទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នោះទេ ពីព្រោះនិយោជកបានព្រមព្រៀងក្នុងការផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ គ្រាន់តែកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលយក ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយពុំបានជូនដំណឹងមុន និងពុំបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
 - o និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥នាក់។ ក្រៅពីនេះ និយោជកបានជូនដំណឹងមុន ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០នាក់ ប៉ុន្តែ ពុំទាន់ដល់ពេលត្រូវបញ្ឈប់ពួកគាត់នោះទេ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ឃ-បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៤)
 - o ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥នាក់ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាជា ៣ ដំណាក់កាល ដូចខាងក្រោម៖
 - ដំណាក់កាលទី១ និយោជកបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ក-បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី១)។
 - ដំណាក់កាលទី២ និយោជកបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០នាក់ ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនព្រមទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងនោះទេ។



និយោជកបានយកលិខិតនោះទៅបិតនៅលើក្តារខៀនប្រកាសព័ត៌មាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងមុនអំពីគម្រោងបញ្ឈប់របស់និយោជក។ (សូមមើល ឧបសម្ព័ន្ធ ខ-បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី២)។

- ដំណាក់កាលទី៣ និយោជកបានជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ដោយយកលិខិតជូនដំណឹងនោះទៅបិតនៅលើក្តារខៀនប្រកាសព័ត៌មាននៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ គ-បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុង ដំណាក់កាលទី៣)។

- និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ដោយយកប្រាក់ ឈ្នួលសុទ្ធសាធធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា) និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ។

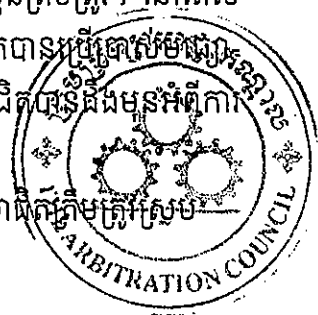
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

- ទោះបីជានិយោជកបានជូនដំណឹងតាមរយៈប្រធានក្រុម ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនបានទទួល ការជូនដំណឹងទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការមិនជុំគ្នា សូម្បីតែប្រធានក្រុមក៏មិន បានមកបំពេញការងារជាប់លាប់ដែរ។
- យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច គ ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និង មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ហើយសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមាន មុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គឺអនុវត្តសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះ មិនបានគ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់នោះទេ។
- និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាដោយមិនបានអនុលោមតាមមាត្រា ៧៥ និង៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺនិយោជកពុំបានពិចារណាអំពីគុណសម្បត្តិ និងបន្ទុក គ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនបានជូនដំណឹងមុន និងមិនបានផ្តល់ហេតុផលសមរម្យ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖

- និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ដោយបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ។ នៅពេល ដែលកម្មករនិយោជិតមិនព្រមទទួលយកលិខិតជូនដំណឹង និយោជកបានប្តឹងតុលាការដើម្បី បាយបិតប្រកាសលើក្តារខៀននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងមុនអំពីការ គ្រោងបញ្ឈប់ដោយនិយោជក។
- និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវស្រប តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

Ann



- និយោជកមិនមានការងារគ្រប់គ្រាន់ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះការបញ្ជាទិញមានការធ្លាក់ចុះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ចំពោះការយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ទៅប្រើប្រាស់ជំនួស ៥០ % ពេលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត មកជំនួសថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលដែលគ្មានការងារធ្វើ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កន្លងមក នៅពេលដែលនិយោជកពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០% ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា៖
 - និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិត សៀន សុភា និង ចន កុល ឈប់សម្រាកដោយផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០% ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ដល់ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួល និយោជកបានយកច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទៅជំនួសថ្ងៃនោះ ដោយពុំមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត។ បញ្ហានេះ ក៏បានកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត លីត សារុន ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ដែរ។
 - កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុម A, E, និង K1 ពុំបានទទួលដំណឹងពីប្រធានក្រុមរបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជំនួសការឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០% នោះទេ ដោយសារ និយោជកបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រធានក្រុមធ្វើការផ្លាស់ថ្ងៃគ្នា ដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតពុំមានឱកាសជួបប្រធានក្រុមក្នុងការទទួលបានការជូនដំណឹងនេះ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា៖
 - នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ភាគីកម្មករនិយោជិតបានប្តឹងទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ហេតុនេះហើយ ទើបនិយោជកអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក។
 - និយោជកបានជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់មាត់ និងតាមរយៈទូរស័ព្ទទៅកាន់ប្រធានក្រុមនីមួយៗ អំពីការផ្លាស់ប្តូរឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥០% ហើយបានប្រាប់ឱ្យប្រធានក្រុមជូនដំណឹងបន្ថែមទៅកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមនីមួយៗដែលនៅក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួន ដូចជាប្រធានអនុគ្រប់ក្រុមមក។



Am

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយពុំបានជូនដំណឹងមុន និងពុំបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ៣៥នាក់ ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និង ១០នាក់ ស្ថិតក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹង។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបានអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នាត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ ៖

និយោជកត្រូវរៀបចំដាច់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈអតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

...
ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មកក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ។ អតីតភាពនេះត្រូវតម្លឹងមួយឆ្នាំសំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករហើយនិងមួយឆ្នាំចំបែរទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក...។

ផ្អែកលើមាត្រា ៩៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលមានការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬការរៀបចំផ្ទៃក្នុង ដែលបណ្តាលឱ្យមានការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះ ឧទាហរណ៍ដូចជាត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេមុន បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងគេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៣/១៣ និង ៥១/១៣-អសិ ហូម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកពុំបានរៀបចំដាច់នៃការបញ្ឈប់ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈអតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ យោងតាមលិខិតជូនដំណឹងដែលនិយោជកបានជូនទៅកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកពុំបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគិតតាមអតីតភាពការងារតិចជាងគេនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាននោះទេ។ នៅក្នុងដំណាក់កាលទី១ និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារ ១៨ឆ្នាំ, ១៦ ឆ្នាំ, និង ៧ឆ្នាំ រួមគ្នា ដំណាក់កាលទី២ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារ ១៨ឆ្នាំ, ១៦ឆ្នាំ, ១៤ឆ្នាំ, ៩ឆ្នាំ, ៨ឆ្នាំ, ៧ឆ្នាំ, និង ៦ឆ្នាំ រួមគ្នា។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួម ដោយអនុលោមតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

197 Ann



មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារដែលមានបរិវេណមិនកំណត់ អាចរំលាយ តាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។"

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរសហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ឡើយ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផល សមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-អេអេសឌី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥១/១៣-អេសិ ហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៣៤/១៦-គីន តាយ ហ្គារមន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និង០២)

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិ ហិរញ្ញវត្ថុ និងការបញ្ហាទិញមានការថយចុះ ដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារធ្វើ។ ករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំបានលើកយក ហេតុផល ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត ដូចកំណត់ក្នុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែ បានលើកហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុនមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ និងការបញ្ហាទិញមានការថយ ចុះ ទើបនាំឱ្យការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជករំលាយ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយឯកឯង ដោយយោងតាមស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួនច្រើននេះ មិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធី បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នា ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិត ១០នាក់ ដែលស្ថិតក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារក្នុងចំណុចទី១នេះ មិនអនុវត្តចំពោះពួកគាត់នៅឡើយទេ ដោយសារហេតុ ថា ពួកគាត់មិនទាន់ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ។ ដូច្នេះ វិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចទាមទារនេះ មិនទាន់កើតឡើង សម្រាប់ពួកគាត់ឡើយ។ ការទាមទារនេះ អាចនឹងលែងពាក់ព័ន្ធ នៅពេលការបញ្ឈប់កើតឡើង។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលនិយោជកត្រូវ ទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥រូប ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី១, ទី២ និងទី៣ ដូចខាងក្រោម៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "បរិវេណដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់បីខែ
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីបីខែ រហូតដល់ប្រាំខែ
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំខែរហូតដល់ដប់ខែ



- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែ ឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី២ និងទី៣ នោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា សម្រាប់ការបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី២ និយោជកបានផ្តល់ការជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗ តែកម្មករនិយោជិតមិនព្រមទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងរបស់និយោជក ទើបនិយោជកសម្រេចយក លិខិតជូនដំណឹងនោះទៅបិតនៅលើក្តារខៀនប្រកាសព័ត៌មាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវ បានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី២ ស្របតាម ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។ ដោយឡែក សម្រាប់ដំណាក់ កាលទី៣ និយោជកបានអះអាងថា បានបិតលិខិតជូនដំណឹងទាំងនោះនៅលើក្តារខៀនប្រកាសព័ត៌មាននៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន តែមិនបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់នោះទេ ដោយយោង តាមបទពិសោធន៍ក្នុងការបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី២។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវ បញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៣ ដោយផ្ទាល់នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូន ដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៣។

២- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ៖

មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖

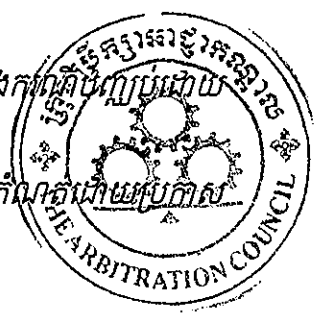
"និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែល ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង ១(មួយ) ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាម បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១ (មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧(ប្រាំពីរ) ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់ កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ។

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ មានជំងឺ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាស របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

Ann



លើសពីនេះ ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖ "ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ(ពីរ)ដងក្នុងមួយ ឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ..."។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី និងប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ឃើញថា វិសាលភាពនៃការអនុវត្ត ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំនេះ គឺត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។

លើសពីនេះ មាត្រាពីរ នៃច្បាប់វិសោធនកម្មដដែលខាងលើ ក៏បានចែងថា៖ "ការគណនា និងទូទាត់ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែប បទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី២, កថាខណ្ឌទី២ និងកថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖

"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុង បម្រើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

...
២-ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកផ្សេងទៀត ក្រៅពីវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្តង ដោយ៖

- ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរមា ដែលត្រូវបើករំលឹក មិនអាចលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញ ការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើបរិវេណធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវ គិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ...។

យោងតាមខ្លឹមសារ នៃប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ ក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារកម្មករ និយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ហើយចំពោះបរិវេណនៃការ បំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ ដែលនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យ កម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន១៥ថ្ងៃ។



យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ខែមករាដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ កម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការដំបូងនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ និងត្រូវបានបញ្ឈប់នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ ដូចនេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺត្រូវបែកចែងជាពីរដាច់ពីគ្នា ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងមាត្រា ៨៩ថ្មី ខាងលើ។

យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី និង ប្រកាស ៤៤៣ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជកដោយមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាស្របតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៨៩ថ្មី និងប្រកាសលេខ ៤៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់អតីតភាពមុនឆ្នាំ២០១៩ បូកជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ពីព្រោះការធ្វើវិសោធនកម្មនេះ មានគោលបំណងការពារនិងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មិនមែនលុបបំបាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ បូកជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ បូកជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។

៣- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត៖

សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នា នៅក្នុងចំណុចវិទ្ធី ១ ខាងលើ។

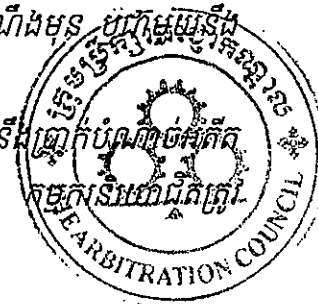
ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកពុំបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគិតតាមអតីតភាពការងារតិចជាងគេនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នានេះ គឺប្រព្រឹត្តិទៅដោយមិនបានអនុលោមតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមចន្លោះផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬក៏ជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំលុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់កស្កតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

Amu



យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារមធ្យមដោយមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

សរុបមកសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៣
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ បូកជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និង
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត មកជំនួសថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងទូទាត់សងវិញឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់រួចហើយ

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។"

លើសពីនេះ មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។"

ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានចំណេញច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ។

យោងតាមមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ហើយបើមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានពេលវេលាខុសពីពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ត្រូវមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ហើយការព្រមព្រៀងនេះត្រូវជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ មុននឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្ត (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦/អម.ន.វ.អនុ.រ)



ជាតិ ១ ហេតុផលចំណុចនៃសេចក្តីសម្រេចវិវាទទី ១, លេខ ៣១/១២-បី & អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុចវិវាទទី២)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់
សម្រាកនៅពេលដែលនិយោជកពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ប៉ុន្តែ និយោជកបានប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់
សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទៅជំនួសថ្ងៃនោះវិញ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករ
និយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះនៅពេលដែលខ្លួនចង់ ក្រោមការអនុញ្ញាតរបស់និយោ-
ជក។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដោយ
គ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ដោយបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើប្រាស់ការឈប់
សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តនេះ គឺជាការអនុវត្តផ្ទុយ
ពីច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យ៉ាងណាមិញ តាមរយៈកំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការរៀបចំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកនិងប្រធាន
ក្រុមបានឯកភាពគ្នាឱ្យនិយោជករៀបចំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ
និយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតពុំបានទទួលដំណឹងពីប្រធានក្រុមអំពីការសម្រេចនេះទេ។

មាត្រា ៣៦៩ កថាខណ្ឌទី១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចែងថា៖ "១-អំពើដែលអ្នកគ្មានសិទ្ធិតំណាងធ្វើក្នុងនាមជា
អ្នកតំណាងរបស់អ្នកដទៃ មិនត្រូវបង្កើតអានុភាពចំពោះម្ចាស់សិទ្ធិទេ។ ប៉ុន្តែ បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវយកមកអនុវត្តឡើយ
ចំពោះករណីដែលម្ចាស់សិទ្ធិបានផ្តល់សច្ចាប័ណ្ណមតិចំពោះអំពើនោះ។"

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រធានក្រុមពុំមានសិទ្ធិតំណាងកម្មករនិយោជិត
ក្នុងការសម្រេចទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតពុំបានផ្តល់សច្ចាប័ណ្ណមតិ
ចំពោះការព្រមព្រៀងនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការរៀបចំ
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ មិនត្រូវបង្កើតអានុភាពចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាម្ចាស់សិទ្ធិនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំ
ឆ្នាំដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីជំនួសថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករ
និយោជិតធ្វើ និងទូទាត់សងវិញឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត
ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនិយោជកបានចាត់ចែងកន្លងមកដោយគ្មានការឯកភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលគ្រូ
បានបញ្ឈប់រួចហើយ។

យោងតាមការបង្ហាញកសុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

Am



សម្រេច និង បញ្ជូន

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជិតទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៣។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ បូកជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីជំនួសថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងទូទាត់សងវិញឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់រួចហើយ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

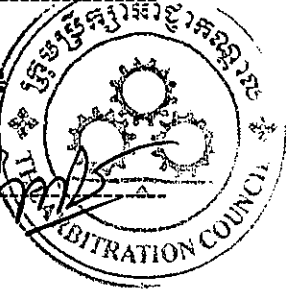
ឈ្មោះ ៖ **អ៊ិន សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អេន វិរៈ**
ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ ៖ **ញាត សុមុនី**
ហត្ថលេខា ៖ _____



ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបញ្ជាក់លេខ ១០៣/១៩-សិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុះហ្វូរ

**យោបល់ជំនាស់លើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ១០៣/១៩-សិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុះហ្វូរ
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាលំអិតសេចក្តីប្រកាសរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់ មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំនាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។"

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំនាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០៣/១៩-សិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុះហ្វូរ ចំណុចវិវាទទី១ ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៣។
- ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ បូកនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩។
- ទូទាត់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត។

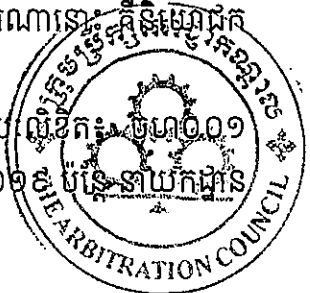
ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំនាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ ខាងក្រោមនេះ៖ **សិប្បកម្មបោះពុម្ព ចុះហ្វូរ** មានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៣នាក់ ហើយនៅក្នុងថ្ងៃសវនាការ នាថ្ងៃ ទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានជូនដំណឹងថា នឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥នាក់ គឺមានជូនដំណឹងជាបីវគ្គ ៖

- ១/វគ្គទី១ មានចំនួន ៥នាក់
- ២/វគ្គទី២ មានចំនួន ១០នាក់ និង
- ៣/វគ្គទី៣ មានចំនួន ២០នាក់។

នៅថ្ងៃបញ្ចប់សវនាការ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីដាក់ឯកសារនៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ និងជំនាស់លើឯកសាររបស់ភាគីមានសិទ្ធិត្រឹមថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

នៅលើឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកដែលដាក់មកឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះ គឺនិយោជកបានបង្ហាញជំហិរ ចំនួន ២ គឺ៖

-ជំហិរទី ១ ៖ និយោជកបានស្នើសុំព្យួរការងាររបស់កម្មករចំនួន ២០នាក់ តាមយោបល់ខ្លះៗ ចំនួន០១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចនៅថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ បន្ថែមនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចមិនទាន់បានឆ្លើយតបនៅឡើយទេ។



-**ជំហានទី ២** ៖ និយោជកបានស្នើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ**ចំនួន ៦៣នាក់** និងការបិទទ្វារ
លែងដំណើរការនៅចុងខែ**កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០** តាមរយៈលិខិតលេខ ចហ០០២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា
ឆ្នាំ២០១៩ ដាក់ជូននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចនៅថ្ងៃដដែល។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ នៃ**សំណុំរឿងលេខ ១០៣/១៩** នេះ ក្រុមអាជ្ញា-
កណ្តាលមិនគួរគប្បីបង្គាប់បញ្ជាឱ្យនិយោជកទូទាត់ ៣ចំណុចនេះទេ គឺ៖

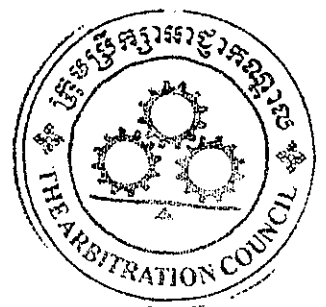
- ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់
កាលទី៣។
- ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ បូកនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សម្រាប់
អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩។
- ទូទាត់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត។

ពីព្រោះ និយោជកបានបញ្ជាក់ច្បាស់ពីគោលជំហរចុងក្រោយតាមរយៈភស្តុតាងដែលខ្លួនបានដាក់ជូន
ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា គឺជាចំណុចវិវាទមួយដែលមិនទាន់កើតមានឡើង ឬជាវិវាទនាពេលអនាគត ដែល
យើងមិនអាចប៉ាន់ស្មានបានថា នឹងមានរឿងអីកើតឡើង ឬក៏មិនមានរឿងអីកើតឡើង។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចរដ្ឋាករស្តីទី

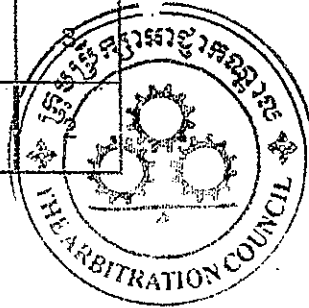


**ឧបសម្ព័ន្ធ ក - បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត
ដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី១**

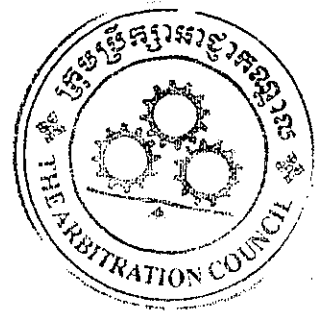


2
1

1	541	សែម ហ៊ុំ	30-03-2003	QC	16	3
2	A817	ថ័ន សុវិនី	19-03-2012	ចិត្តក្រអោក	7	2
3	G942	ស៊ីន សុវិនី	19-07-2012	ដីកម្ពុជា	7	2
4	K1-036	ឆន ម៉ី	15-10-2001	ដីកម្ពុជា	18	
5	K2-912	ឌុល សិហា	13-06-2012	ចិត្តក្រអោក	7	

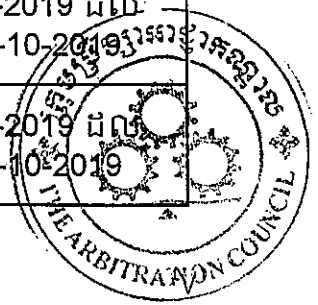


**ឧបសម្ព័ន្ធ ខ - បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត
ដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី២**

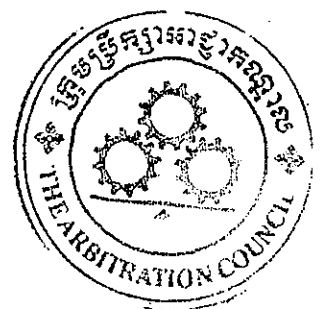


១២៩

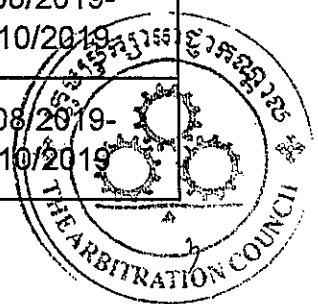
ល.រ	អត្តលេខ	គោត្តនាម នាម	ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ	ផ្នែក	រយៈពេលក្របួនដំណាង	ថ្ងៃខែ ដែលជូនដំណឹង
1	033	អៀ សេដ្ឋា	15-10-2001	QC	3	9-08-2019 ដល់ 09-11-2019
2	K2-760	ញ៉ាវ គីមលន	01-12-2011	ចិត្តក្រណាត់	2	9-08-2019 ដល់ 09-10-2019
3	779	សៀក វី	01-12-2011	អនាម័យ	2	9-08-2019 ដល់ 09-10-2019
4	K1-952	យុន លី	22-11-2005	ដំបូង	3	9-08-2019 ដល់ 09-11-2019
5	C714	គូ គីមអី	27-06-2003	ដំបូង	3	9-08-2019 ដល់ 09-11-2019
6	A590	ខុន យីន	06-10-2003	ដំបូង	3	9-08-2019 ដល់ 09-11-2019
7	A1078	ជា សំនាង	18-04-2013	ដំបូង	2	9-08-2019 ដល់ 09-10-2019
8	C775	ញឹក គីមលី	01-12-2011	ចិត្តក្រណាត់	2	9-08-2019 ដល់ 09-10-2019
9	K2-857	កៅ វិម	02-05-2012	ដំបូង	2	9-08-2019 ដល់ 09-10-2019
10	011	យ៉ុ ស្រស	01-06-2010	លាយថ្នាំ	2	9-08-2019 ដល់ 09-10-2019



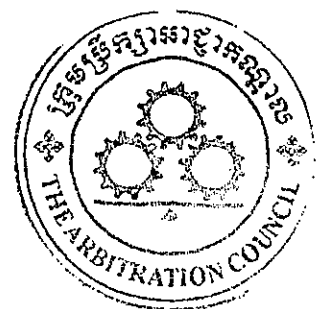
**ឧបសម្ព័ន្ធ គ - បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត
ដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៣**



ល.រ	អត្តលេខ	គោត្តនាម នាម	ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ	ផ្នែក	រយៈពេលត្រូវជូនដំណឹង	ថ្ងៃខែ ដែលជូនដំណឹង
1	A838	ឈឹន សារ៉ែន	02-05-2012	មិត្តភ្នាក់ងារ	2	22/08/2019-22/10/2019
2	A786	ចេប បូផា	20-04-2012	មិត្តភ្នាក់ងារ	2	22/08/2019-22/10/2019
3	A1081	ផា ចាន់ណុច	19-04-2013	មិត្តភ្នាក់ងារ	2	22/08/2019-22/10/2019
4	C061	ចន កុល	16-11-2001	អំពូល	3	22/08/2019- 22/11-2019
5	C868	សៅ កាន	07-05-2012	អំពូល	2	22/08/2019-22/10/2019
6	C804	ប៉ក ស្រៀន	14-01-2012	មិត្តភ្នាក់ងារ	2	22/08/2019-22/10/2019
7	C863	អ៊ុយ សារ៉ុ	03-05-2012	មិត្តភ្នាក់ងារ	2	22/08/2019-22/10/2019
8	G1069	ម៉ីន ចាន់ឆី	04-04-2013	អំពូល	2	22/08/2019-22/10/2019
9	G932	ព្រាប ឡេន	03-07-2012	អំពូល	2	22/08/2019-22/10/2019
10	K1-120	អ៊ុំ ផល	20-03-2002	អំពូល	3	22/08/2019- 22/11-2019
11	K1-718	ផា សុគុន	12-07-2010	អំពូល	2	22/08/2019-22/10/2019
12	K1-793	ជុយ ឡឺ	20-12-2011	មិត្តភ្នាក់ងារ	2	22/08/2019-22/10/2019
13	K2-766	សៀន សុតា	01-12-2011	មិត្តភ្នាក់ងារ	2	22/08/2019-22/10/2019



**ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ - បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត
ដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងដំណាក់កាលទី៤**



5/2/20

ល.រ	អត្តលេខ	គោត្តនាម នាម	ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ	ផ្នែក	រយៈពេលត្រូវជូនដំណឹង	ថ្ងៃខែ ដែលជូនដំណឹង
1	A268	ជឹម យ៉ែត	16-07-2002	អំពូល	3	06-11-2019 ដល់ 06-02-2020
2	A1084	ឆាំង ជា	23-04-2013	អំពូល	2	06-11-2019 ដល់ 06-01-2020
3	C041	ហាង សុខខ្ញុំ	15-10-2001	អំពូល	3	06-11-2019 ដល់ 06-02-2020
4	C2061	លី ស្រីស៊ីម	19-05-2014	អំពូល	1	06-11-2019 ដល់ 06-12-2019
5	G810	ឡាន សារ៉ាញ់	17-01-2012	អំពូល	2	06-11-2019 ដល់ 06-01-2020
6	K1-746	ឈុន រតនា	01-06-2011	អំពូល	2	06-11-2019 ដល់ 06-01-2020
7	K1-882	ឌឹម សុម៉ៅ	01-06-2012	អំពូល	2	06-11-2019 ដល់ 06-01-2020
8	K2-662	យឹម ឆល្យា	14-05-2003	អំពូល	3	06-11-2019 ដល់ 06-02-2020
9	K2-963	ឡាន សុយាង	02-12-2005	អំពូល	3	06-11-2019 ដល់ 06-02-2020
10	K2-0207	សួន វណ្ណឌី	01-03-2010	អំពូល	2	06-11-2019 ដល់ 06-04-2020

