



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



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

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៥/២០ - ខលឆីលេ វីលេច វីហ្សុត (ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា)  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រូចហ៊ុន  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខលឆីលេ វីលេច វីហ្សុត (ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រួស សង្កាត់ស្វាយដង្កំ ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ២៨១ ៥៥០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

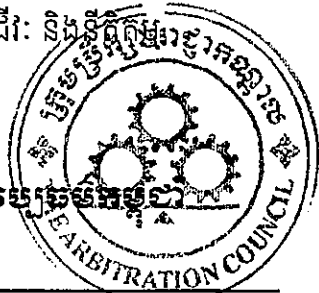
- ១- លោកស្រី ចៅ ស្រីយ៉ា ប្រធានទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងនីតិកម្ម
- ២- លោក សៀ វ៉ានី ប្រធាននាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស
- ៣- លោកស្រី ហម សុភា មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់រដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស
- ៤- លោកស្រី សូ ម៉ាលីស មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងនីតិកម្ម
- ៥- លោក ទូច សុជាតិ អនុប្រធានគ្រប់គ្រងទូរទៅ

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

- ១- លោកស្រី ចៅ ស្រីយ៉ា ប្រធានទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងនីតិកម្ម
- ២- លោក សៀ វ៉ានី ប្រធាននាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស
- ៣- លោកស្រី ហម សុភា មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់រដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស
- ៤- លោកស្រី សូ ម៉ាលីស មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងនីតិកម្ម
- ៥- លោក ទូច សុជាតិ អនុប្រធានគ្រប់គ្រងទូរទៅ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **សហគ្រាសនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា**



អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រួស សង្កាត់ស្វាយជង្គំ ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប  
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៨ ៨០ ០៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
 តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១៖

- ១- លោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់ ACILS
- ២- លោក លឹម សុផា ប្រធានសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា
- ៣- លោក គង់ ប៊ុនថា អនុប្រធានសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃ ក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា
- ៤- លោកស្រី វិទ្ធី ស៊ីមល លេខាធិការសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃ ក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា
- ៥- លោកស្រី ម៉ុ ស្រីកក្កី ហេរញ្ញកសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃ ក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា
- ៦- លោក អ៊ុក យុន សមាជិកសហជីព

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២៖

- ១- លោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់ ACILS
- ២- លោក លឹម សុផា ប្រធានសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា
- ៣- លោក គង់ ប៊ុនថា អនុប្រធានសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃ ក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា
- ៤- លោកស្រី វិទ្ធី ស៊ីមល លេខាធិការសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃ ក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា
- ៥- លោក អេង ប៊ុនឌី សកម្មជន

**បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ភាគីសហជីព: នៅតែប្រកាន់ជំហរទាមទារនូវចំណុចទាំង ៣ដដែលគឺ ៖

- ១- ទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ២០% នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត កន្លងមក។
- ២- ទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃអាហារប្រចាំខែ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតកន្លង មក។
- ៣- ទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនរក្សាការិយាល័យសិល្បៈ និងត្រួតពិនិត្យរបស់កម្មករនិយោជិត ការិយាល័យនោះអោយនៅដដែល ដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ។



ភាគីតំណាងខាងនិយោជក ៖ ចំពោះចំណុចទាមទារទាំង៣ របស់សហជីព ខាងនិយោជកយើងខ្ញុំនៅតែ បន្តជំហរលើការមិនព្រមឯកភាព និងនៅតែអនុវត្តការងារតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុនដដែល។

**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 ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា លេខ ០៣៨ ម.ក .ប ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

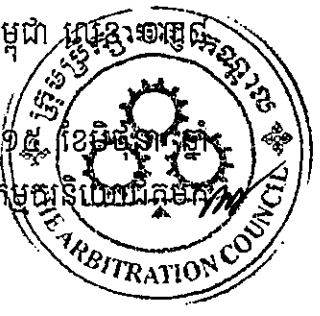
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ២កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានទទួល ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះ ជាទាំង ៣ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា លេខ ០៣៨ ម.ក.ប ចុះ ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មវិធីនិយោជិតមក



សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ២លើក គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចគឺ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។  
នៅថ្ងៃសវនាការលើកទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។  
នៅថ្ងៃសវនាការលើកទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។  
ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានិងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង ការរកឃើញនៃអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្មតាខ**

សាក្សីនិងអ្នកជំនាញក្រៅពីគូភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

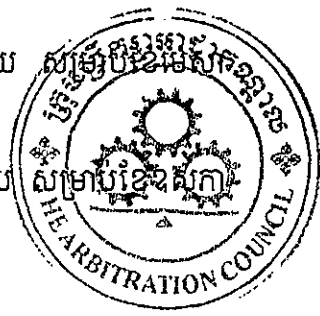
- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
  - ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក លឹម សុភ័ក្រ ជានាយកក្រុមហ៊ុន ខលធីរល វីលេច វីហ្សូត ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ៨រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សូមផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកស្រី ចៅ ស្រីយ៉ា ជាប្រធានផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងនីតិកម្ម ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ។
  - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០ រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
  - ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ខលធីរល វីលេច វីហ្សូត លេខ ៣២៦២៣៧ ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥។
  - ៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខលធីរល វីលេច វីហ្សូត បានតម្កល់ទុកលេខ ៥៣៩/០៣ អណ្តូងបំប្លែង ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម



- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខលឆីលេ រីលេច រីហ្សេត ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៦៦៤/១៩ ខសរ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ។
- ៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា លេខ ០៩៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិ ស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- លិខិតលេខ ០៤១ សខល ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងសុខាភិបាល គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទេសចរណ៍ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អភិបាលនៃគណៈអភិបាលរាជធានី-ខេត្ត ស្តីពីការបិទ KTV និងរោងភាពយន្តនៅទូទាំងប្រទេសក្នុងស្ថានភាពជំងឺកូវីដ១៩ កំពុងរីករាលដាលជាសកល។
- ៨- លិខិតលេខ ០៤៤ សខល ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងសុខាភិបាល គោរពជូនឯកឧត្តម លោកជំទាវ អភិបាលនៃ គណៈអភិបាលរាជធានី-ខេត្ត ស្តីពីការផ្អាកកម្មវិធីប្រគុំតន្ត្រីនៅតាមទីធ្លាសាធារណៈដែលមាន មនុស្សចូលរួមច្រើនកុះករ នៅទូទាំងប្រទេសក្នុងស្ថានភាពជំងឺកូវីដ១៩ កំពុងរីករាលដាលជា សកល។
- ៩- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១០- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ CCV-HR) ០៣៨/២០ ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌។
- ១១- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១២- របាយការណ៍គោរពជូនលោកស្រីសហនាយិកាក្រុមហ៊ុន មេហ្គា អាសិត មេនេចមេន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៣- លិខិតស្នើសុំពីស្នើសុំការអនិម័តទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍សម្រាប់បុគ្គលិកនៅតាមគម្រោងចំនួន៤ ដែលត្រូវផ្អាកអាជីវកម្មក្នុងអំឡុងពេលមានការរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩ លេខ RL ០១៣/២០ ចុះ ថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន មេហ្គា អាសិត មេនេចមេន គោរពជូនលោកប្រធាន ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
- ១៤- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និងថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៥- លិខិតបញ្ជាក់របស់បុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា។
- ១៦- សេចក្តីជូនដំណឹងពីការសងម៉ោងបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារលើសថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃ១៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២០ ការផ្លាស់ប្តូរម៉ោងបំពេញការងារ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ លេខ CCV-HRO ៥០/២០ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ។
- ១៧- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរម៉ោងបុគ្គលិកយោងតាមស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងនឹងជំងឺ ជំងឺផ្លូវដង្ហើម កូវីដ១៩ លេខ CCV-HRO ៥៣/២០ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៨- តារាងម៉ោងបុគ្គលិកចូល-ចេញធ្វើការតាមផ្នែក។



- ១៩- បញ្ជីវត្តមានបុគ្គលិកដែលបំរើការងារនៅ ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា សម្រាប់ប្រចាំខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ២០- បញ្ជីវត្តមានបុគ្គលិកដែលបំរើការងារនៅ ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា សម្រាប់ប្រចាំខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ២១- បញ្ជីវត្តមានបុគ្គលិកដែលបំរើការងារនៅ ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា សម្រាប់ប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២២- សេចក្តីសម្រេចស្តីពីកែតម្រូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយលេខ HR ២១៣/១៥ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥។
- ២៣- សេចក្តីជូនដំណឹងពីការផ្អាកបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយបុគ្គលិកលេខ CCV-HRO ៣៩/២០ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៤- របាយការណ៍ប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៥- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៦- សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីបុគ្គលិកលេខ CCV-HR ០៥៦/២០ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌។
- ២៧- សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការផ្ទេរការងារការិយាល័យរដ្ឋបាលសិល្បៈ មកការិយាល័យរដ្ឋបាលកណ្តាល នៃភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា លេខ CCV-HR ០៥៧/២០ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌។
- ២៨- របាយការណ៍បែងចែកការងារបុគ្គលិកផ្នែកសិល្បៈចំនួន៥រូប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៩- របាយការណ៍សិល្បៈស្តីពីការបែងចែកបុគ្គលិកបំរើការតាមភូមិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។
- ៣០- របាយការណ៍ផ្នែកសិល្បៈ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣១- រចនាសម្ព័ន្ធផ្នែកសិល្បៈនៅ ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា។
- ៣២- តារាងពិពណ៌នាការងារ។
- ៣៣- របាយការណ៍ម៉ោង ចេញ-ចូល របស់បុគ្គលិកប្រចាំថ្ងៃនៅគម្រោង ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា កាលបរិច្ឆេទ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៤- របាយការណ៍ម៉ោង ចេញ-ចូល របស់បុគ្គលិកប្រចាំថ្ងៃនៅគម្រោងភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា កាលបរិច្ឆេទ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៥- សារណាសង្ខេបនៃការដោះស្រាយបញ្ហាសហជីពស្នើសុំ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា។
- ៣៦- តារាងកាត់ទុកប្រាក់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សរបុគ្គលិកមិនបានបន្ថយ ២០ភាគរយ សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៧- តារាងកាត់ទុកប្រាក់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សរបុគ្គលិកមិនបានបន្ថយ ២០ភាគរយ សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

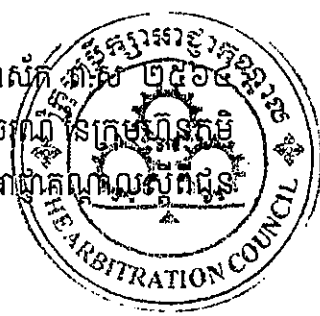


- ៣៨- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការផ្តល់សិទ្ធិជូនលោក លីម សុភ័ក្រ មានតួនាទីជាប្រធានគ្រប់គ្រងទូទៅ ជាតំណាងអោយចូលរួមដោះស្រាយចរចា និងដោះស្រាយវិវាទការងារទាំងអស់ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងវិប្បធម៌កម្ពុជា ជាមួយតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមវិប្បធម៌កម្ពុជា។
- ៣៩- របាយការណ៍ប្រជុំជម្រាបជូនលោកស្រីប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ នូ សុខា។
- ៤០- លិខិតបញ្ជាក់ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ នូ សុខា។
- ៤១- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ លេខ ០៤៥/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ស ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤២- ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ទី២៖ លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅរាជធានីភ្នំពេញ។
- ៤៣- ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។
- ៤៤- ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ សេចក្តីណែនាំស្តីពីការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម។
- ៤៥- ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ លិខិតជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ចូលធ្វើការវិញ) នៅរាជធានីភ្នំពេញ។
- ៤៦- ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ លិខិតជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ចូលធ្វើការវិញ) នៅខេត្ត។
- ៤៧- ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅរាជធានីភ្នំពេញ។
- ៤៨- ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅខេត្ត។
- ៤៩- ឧបសម្ព័ន្ធទី៩៖ លិខិតជូនដំណឹងពីការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស។
- ៥០- តារាងប្រាក់ខែបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនកូមីវប្បធម៌។
- ៥១- សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការកែសម្រួលគោលការណ៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់បុគ្គលិកអនាម័យ និងថែសួននៅគ្រប់គម្រោងនៅតាមបណ្តាលខេត្ត លេខ HR ១៤៦/១៩ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥២- លិខិតលេខ ០១០០/២០ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុនកូមីវប្បធម៌ គោរពជូនលោកប្រធានលេខកិច្ចការងារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីក្រុមហ៊ុនសូមរក្សាគោលការណ៍ដែលផ្តល់ជូនច្បាប់ល្អសម្រាប់ចំនួន ២០ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- ៥៣- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុនកូមីវប្បធម៌ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ទី៣ ទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៥ និងបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួម។
- ៥៤- ឯកសារជាភាសាបរទេស។
- ៥៥- ឯកសាររូបភាព។



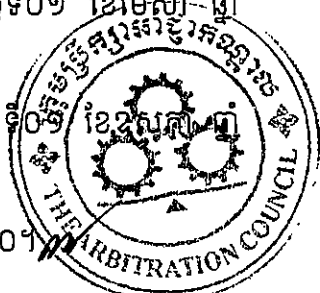
**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០៩/២០ ACILS ចុះថ្ងៃចន្ទ ២កើត ខែអាសាធ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ (ACILS) ស្តីពីការចាត់តាំងលោក ព្រិត សុអុត ជាមន្ត្រីច្បាប់ចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- លិខិតលេខ ០១៣/២០ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ របស់សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា គោរពជូនលោក វិលលៀម ខនគ្លីន នាយកមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ (ACILS/SC) ស្តីពីស្នើសុំមន្ត្រីច្បាប់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ព្រិត សុអុត ត្រូវនឹងមន្ត្រីច្បាប់នៃមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ ដើម្បីជួយអម និងដោះស្រាយគ្រប់នីតិវិធីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា លេខ ០០១ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៤- លិខិតលេខ ០០១ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ព.ស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា លេខ ០៩៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- សេចក្តីសម្រេចស្តីពីកែតម្រូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយលេខ HR ២១៣/១៥ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន មេហ្គា អាសិត មេនេចមេន។
- ៧- ការបញ្ជាក់បន្ថែមស្តីពីការងារ និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងផ្នែកសិល្បៈលេខ CCV No. ១២/០៧៣ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌។
- ៨- សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីបុគ្គលិកលេខ CCV-HR ០៥៦/២០ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌។
- ៩- លិខិតលេខ ០១៥/២០ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែអាសាធ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីជូនសារណានៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌។
- ១០- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០\$។





- ១១- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ឈ្នួលលើស ២០០\$ ដែលនិយោជកកាត់។
- ១២- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកកាត់ ២០% នៃប្រាក់ឈ្នួល។
- ១៣- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកកាត់ថ្លៃអាហារ។
- ១៤- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកកាត់អាហារ ២ពេល។
- ១៥- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា។
- ១៦- មតិយោបល់របស់ប្រតិភូបុគ្គលិកចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- លិខិតពន្យារពេលសូមជម្រាបជូនលោកប្រធានសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៨- លិខិតតែងតាំងលេខ HR ២៣៤/២០ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន មេហ្គា អាស៊ីត មេនេចមេន។
- ១៩- ឈ្មោះបុគ្គលិកផ្នែកសិល្បៈនៅតាមភូមិនីមួយៗប្រចាំខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០។
- ២០- ឈ្មោះបុគ្គលិកផ្នែកសិល្បៈនៅតាមភូមិនីមួយៗប្រចាំខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០។
- ២១- ឈ្មោះបុគ្គលិកផ្នែកសិល្បៈនៅតាមភូមិនីមួយៗប្រចាំខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។
- ២២- ឈ្មោះបុគ្គលិកផ្នែកសិល្បៈនៅតាមភូមិនីមួយៗប្រចាំខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៣- ឈ្មោះបុគ្គលិកផ្នែកសិល្បៈនៅតាមភូមិនីមួយៗប្រចាំខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៤- ឈ្មោះអ្នកសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ផ្នែកសិល្បៈ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០។
- ២៥- ឈ្មោះអ្នកសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ផ្នែកសិល្បៈ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០។
- ២៦- ឈ្មោះអ្នកសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ផ្នែកសិល្បៈ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៧- ឈ្មោះអ្នកសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ផ្នែកសិល្បៈ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០។
- ២៨- ឈ្មោះអ្នកសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ផ្នែកសិល្បៈ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។
- ២៩- តារាងឈ្មោះអ្នកសម្តែងនៅផ្ទះសេដ្ឋីប្រចាំថ្ងៃចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។



- ៣០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផ្នែកសិល្បៈចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៣១- ការពង្រឹងសីលធម៌ និងវិន័យក្នុងការរស់នៅ និងបច្ចេកទេសសម្តែង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៣។
- ៣២- តារាងរចនាសម្ព័ន្ធដែលមានឈ្មោះ លីម សុផា ជាអ្នកសម្របសម្រួល។
- ៣៣- របាយការណ៍អ្នកសុំច្បាប់ប្រចាំថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៤- តារាងតាមដានវគ្គមានបុគ្គលិកប្រចាំខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ផ្នែកសិល្បៈ។
- ៣៥- បញ្ជីវគ្គមានបុគ្គលិកដែលបំរើការងារនៅ ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា សម្រាប់ប្រចាំខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៦- បញ្ជីវគ្គមានបុគ្គលិកដែលបំរើការងារនៅ ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា សម្រាប់ប្រចាំខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៧- សៀវភៅកត់ត្រាឯកសារចេញនិងចូលការិយាល័យសិល្បៈប្រចាំឆ្នាំ២០២០។
- ៣៨- បំរាមក្នុងការប្រើប្រាស់ទូរសព្ទដៃក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ។
- ៣៩- ដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥។
- ៤០- គម្រោងផែនការតំឡើងស្នាដៃថ្មីសំរាប់ឆ្នាំ២០១៧ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤១- ទស្សន័យភាពសិល្បៈនៅភូមិខ្មែរ (កុដ្ឋម្តីជ្រើសរើសកូនប្រសាវ) ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៧។
- ៤២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីដើម្បីពង្រឹងវិន័យ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់សិល្បករ សិល្បការនីផ្នែកសិល្បៈ បានសម្រេចដាក់បន្ថែមនូវបទបញ្ជាមួយចំនួនទៀតលើអ្វីដែលមានស្រាប់ តាមគោលការណ៍ចាស់។
- ៤៣- របាយការណ៍ផ្នែកសិល្បៈ។
- ៤៤- ឈ្មោះ ប៊ុត ភិរម្យ សុំច្បាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និង តារាងឈ្មោះបុគ្គលិកផ្សេងទៀត។
- ៤៥- លិខិតលេខ ០១៦/២០ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីបដិសេធសក្តីសម្រេចសុំ តាង និងទង្វើការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤៦- ឯកសារប្រាក់ឈ្នួលលោក លីម សុផា ដែលប្រធានធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា ធ្វើជូនតាមប្រព័ន្ធហ្វេសប៊ុក ថ្ងៃទី៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៤៧- តារាងប្រាក់ខែបុគ្គលិក (ប្រាក់ឈ្នួលលោក លីម សុផា)។
- ៤៨- តារាងប្រាក់ខែបុគ្គលិក (ប្រាក់ឈ្នួលលោក អេង ប៊ុនី)។



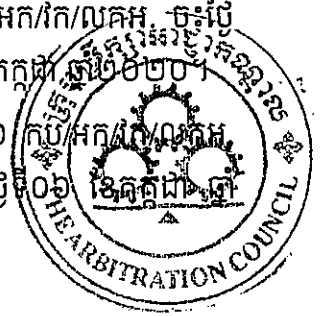
- ៤៩- តារាងឈ្មោះសម្តែងប្រចាំភូមិខ្មែរ។
- ៥០- តារាងប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូបន្ទុក និងប្រធានភូមិប្រចាំខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥១- របាយការណ៍ប្រជុំជម្រាបជូនលោកស្រីប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលធនធានមនុស្សរបស់ឈ្មោះ នូ សុខា ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥២- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥៣- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥៤- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០១០/១៨-ហ្វូមី (ខេមបូឌា) អ៊ីមផត អិចផត ខុអិល ជីឌី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៥៥- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី៧ និងទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥៦- លិខិតលេខ ០១៧/២០ ចុះថ្ងៃពុធ ១០ រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា គោរពជូនលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីបដិសេធឯកសារ ព័ស្តុតាង និងទង្វើករណីរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥៧- ឯកសារជារូបភាព។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា លេខ ០៣៨ ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុនភូមិ វប្បធម៌កម្ពុជា លេខ ០៩៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០ រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ចន្ទ ១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២០។



**អង្គហេតុ**

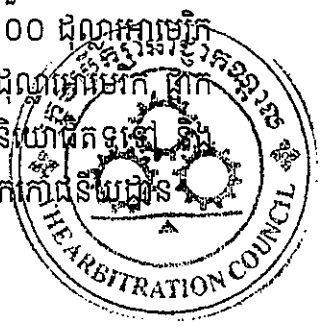
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖**

- ក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា មានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មលក់សំបុត្រចូលទស្សនាកម្មវិប្បធម៌កម្ពុជា ដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ Inv. ៨១៥ KH/ ២០០៣ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៣ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣២៥នាក់។  
(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌ និងសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌)
- សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ១១៧១៨០០១២ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨។
- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនដែលបានចូលរួមសវនាការលើកទី១ និងលើកទី២ មានចំនួន ៦ នាក់ មានដូចជា ៖ ១. លីម សុផា, ២. គង់ ប៊ុនថា, ៣. វិទ្ធី ស៊ីមល, ៤. ម៉ុ ស្រីក័ត្ត, ៥. អ៊ុក យុន, ៦. អេង ប៊ុនី។

**ចំណុចវិវាទទី១និងទី២ ៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ ២០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ថ្លៃអាហារប្រចាំខែដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតកន្លងមក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់បន្ថយ, ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងរបបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋានដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែមិនតុនា ឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o និយោជកបានផ្អាកដំណើរការអាជីវកម្មដោយមិនទទួលភ្ញៀវឱ្យចូលកំសាន្តជាបន្ទាន់ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតមកកន្លែងការងារជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដើម្បីហាត់សម និងរិះរកលុយតសម្តែងថ្មីៗសម្រាប់ត្រៀមសម្តែងនៅពេលបើកដំណើរការទទួលភ្ញៀវឡើងវិញ។
  - o និយោជកបានកាត់ម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១ ម៉ោង និង ៣០ នាទី, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតឱ្យនៅសល់ត្រឹម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ២០០ ដល់ ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក, ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែពីកម្មករនិយោជិតទូទៅ និងផ្អាកផ្តល់របបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយថ្ងៃពីកម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ។



- បន្ទាប់ពីនិយោជកអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចនេះ កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការងារធម្មតា តាមការចាត់ចែងនិងការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានប្តឹង ឬតវ៉ា នោះទេ។ លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតបានបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣ ដង គឺនៅចុងខែមេសា និងនៅពាក់កណ្តាលខែឧសភា និងនៅចុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (មួយខែបើកពីដងគឺនៅថ្ងៃ ទី១៥ និងនៅថ្ងៃទី៣០)។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលនៃពាក់កណ្តាលដើមខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុម ហ៊ុនមិនបានកាត់បន្ថយទេ ពីព្រោះផ្នែករដ្ឋបាលបានគណនាប្រាក់ជាមុនរួចហើយ។ បន្ទាប់ពី បានបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗ កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានជូនដំណឹង ឬតវ៉ាទៅនិយោជកអំពីការ មិនពេញចិត្តណាមួយដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌ គឺមិននៅក្រោមវិសាលភាពអនុវត្តនៃសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល ចុះ ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ទេ។
- និយោជកមិនបានប្រជុំសម្រេចជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហេតុនេះកម្ម ករនិយោជិតសុំដីសេចក្តីចោលការសម្រេចនេះទាំងស្រុង ពីព្រោះប្រធានផ្នែកមិនមានសិទ្ធិ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីចរចានិងសម្រេចអំពីសិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិ យោជិតនោះទេ។ លើសពីនេះ ពេលប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកមិនបានហៅលោក លឹម សុផា មានតួនាទីជាប្រធានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងជាប្រតិភូបុគ្គលិក ពេលសិទ្ធិមួយរូបដែរនោះ ឱ្យចូលរួមនោះទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព។
- និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក។
- និយោជកបានសម្រេចកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតដោយឯកឯង ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងមិនបានជូនដំណឹង ដល់កម្មករនិយោជិត។ ការអនុវត្តនេះ គឺមិនបានអនុលោមតាមនីតិវិធីព្រឹក្សាភិបាលសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។
- យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ វិសាលភាពនៃសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក គឺគ្រប ដណ្តប់កិច្ចការជាច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែនិយោជកពុំអាចប្រើសិទ្ធិចាត់ចែងដើម្បីកាត់ បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។
- កម្មករនិយោជិតមិនបានតវ៉ាដោយផ្ទាល់ទេ ទោះបីពួកគាត់បានបើកប្រាក់ឈ្នួលបីដងហើយក៏ ដោយ ពីព្រោះពួកគាត់រង់ចាំឱ្យសហជីពតវ៉ាជំនួសពួកគាត់។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់គោលជំហរនៃការមិនផ្តល់ជូនតាមការទាមទារថា ៖

- យោងតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការ បិទ KTV រោងភាពយន្ត សារមន្ទីរ ការផ្អាកការប្រគុំតន្ត្រីនៅតាមទីធ្លាសាធារណៈ ដែលមាន មនុស្សចូលរួមច្រើនកុះករនៅទូទាំងប្រទេស ក្នុងស្ថានភាពជំងឺកូវីដ១៩ កំពុងរីករាលដាលជា សកល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រជុំជាមួយប្រធានផ្នែកទាំងអស់ តាម



មាន ១៦ ផ្នែក (ដែលក្នុងនោះមានប្រតិកូបគ្រួសារ ៦ នាក់) និងបានសម្រេចផ្អាកដំណើរការ អាជីវកម្ម និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិកជាបន្ទាន់ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

○ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបើកអង្គប្រជុំម្តងទៀតជាមួយប្រធានផ្នែកទាំង អស់ស្តីពីការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចន្លោះពី ២០ ទៅ ៣០ភាគរយក្នុង មួយខែ ហើយកាត់បន្ថយម៉ោងការងារឱ្យសមាមាត្រគ្នា។ ប្រធានផ្នែកបានសំណូមពរឱ្យនិយោ ជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែ ២០ភាគរយបានហើយ និងស្នើកុំឱ្យនិយោជកកាត់បន្ថយ ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែអាចកាត់ បន្ថយម៉ោងការងារបាន ក្នុងករណីជៀសមិនរួច។ នៅថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជក បានសម្រេចតាមសំណើរបស់ប្រធានផ្នែកស្នើសុំឱ្យកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែ ២០ភាគរយ និងកាត់បន្ថយម៉ោងការងារចំនួន ១ ម៉ោង និង ៣០ នាទី។ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រជុំប្រាប់ទៅប្រធានផ្នែកថាបានសម្រេចតាមសំណើ។ នៅពេលនិយោជកអនុ វត្តសេចក្តីសម្រេចនេះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០នាក់ បានទទួលយកការសម្រេចដោយ សប្បាយរីករាយ។

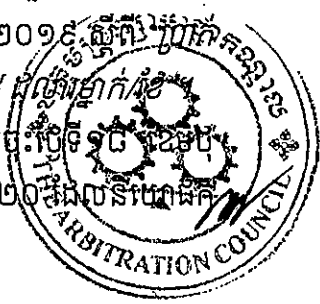
○ ជឿតក្រុមហ៊ុនប្រឈមនឹងវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬបញ្ឈប់កម្ម ករនិយោជិតណាម្នាក់ទេ ពីព្រោះនិយោជកយោគយល់ដល់កម្មករនិយោជិត ហើយយល់ថា បើ បញ្ឈប់ ពេលមានការងារធ្វើឡើងវិញ ពិបាករកកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញស្រាប់ ទើប សម្រេចកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល, ផ្អាកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ របស់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងផ្អាកផ្តល់របបអាហារឧបត្ថម្ភពីពេលដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើ ការក្នុងភោជនីយដ្ឋាន។

○ និយោជកលើកឡើងថា ទឹកប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកកាត់ពីកម្មករ និយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក គឺមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលទេ តែជា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពសម្រាប់កម្មករផ្នែកថែសួន, ផ្ទៃអនាម័យ និងផ្នែកសន្តិសុខ។

○ និយោជកមិនដែលបានប្រជុំអំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ដោយសារនិយោជកមិនដែលទទួលបានសំណើពិភាក្សាពី សហជីព ហើយក្រុមហ៊ុនយល់ថាលោក លីម សុផា ដែលជាប្រធានសហជីពមានភាពជា តំណាងបំផុត និងជាប្រតិកូបគ្រួសារផងនោះ ប្រកាន់ជំហរជំទាស់រហូត។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖

- ប្រការ ១ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ HR ២១៣/១៥ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពី "វិក តម្រូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបំរើការងារនៅភូមិបុព្វធម៌កម្ពុជាខេត្ត សៀមរាប ក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ២៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ (លើកលែងផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន)"។
- ប្រការ ២ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ HR ១៤៦/១៩ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពី "ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពសម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកអនាម័យ និងថែសួន ទាំងអស់ចំនួន ៥ ដុល្លារម្នាក់/ខែ"។
- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងគណៈគ្រប់គ្រងភូមិបុព្វធម៌ និងប្រធានផ្នែកទាំងអស់ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពី "លទ្ធផលនៃការប្រជុំកាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០"។



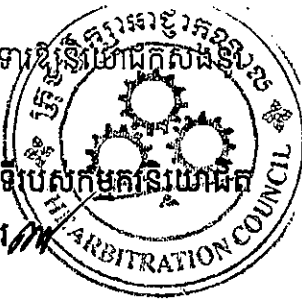
បានសម្រេចផ្អាកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយ និងកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ។ នៅក្នុង លិខិតបញ្ជាក់ភ្ជាប់ជាមួយនឹងកំណត់ហេតុ មានកម្មករចំនួន ២១៨នាក់ បានផ្ដិតម្រាមដៃគាំទ្រ ការសម្រេចរបស់និយោជកក្នុងការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ភាគរយ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ថ្លៃអាហារក្នុងខែមេសា, ខែឧសភា និង ខែមិថុនា។

- សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ CCV-HRO ០៣៩/២០ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ស្ដីពី "ការផ្អាក បើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយបុគ្គលិកចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០"។
- បញ្ជីវត្តមានបុគ្គលិកដែលបំរើការងារនៅភូមិវប្បធម៌កម្ពុជាប្រចាំខែមេសា, ខែឧសភា និង ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២០។ កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការខែមេសា មានចំនួន ៣២៥នាក់, ខែឧសភា មានចំនួន ៣២១នាក់ និងខែមិថុនា មានចំនួន ៣១៨នាក់។
- នៅត្រង់តារាងចំណុចសំគាល់នៃលិខិតស្នើសុំលេខ ០១៣/២០ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ស្ដីពីការ "ស្នើសុំការអនុម័តទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់បុគ្គលិក នៅតាមគម្រោង ចំនួន ៤ ដែលត្រូវផ្អាកអាជីវកម្មក្នុងអំឡុងពេលមានការរីករាលដាលវីរុសកូវីដ១៩" បានលើក ឡើងថា "១. ប្រាក់បៀវត្សក្រោម២០០ ដុល្លារ គឺមិនកាត់ប្រាក់បៀវត្ស"។
- តារាងប្រាក់ខែបុគ្គលិកសម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ង៉ា តុំ, ជឿ អ៊ុន និង ផែន ទូច មានផ្នែកដែលបញ្ជាក់ថា "ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព(+)" គឺ មិនមានទិន្នន័យប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលបានកាត់។
- តារាងកាត់ទុកប្រាក់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សរបស់បុគ្គលិកមិនបានបន្ថយ ២០ភាគរយ សម្រាប់ ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ នៅក្នុងក្រឡេង "បន្ថយ" នៅក្រោមក្រឡេង "ប្រាក់បៀ វត្ស" គឺមិនមានទិន្នន័យប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖

- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកកាត់ ២០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល មានកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ២៨នាក់។
- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ឈ្នួលលើស ២០០ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជក កាត់ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៣នាក់។
- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ដុល្លារអាមេរិក មានកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ១៤នាក់។
- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកកាត់ថ្លៃអាហារ មានកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៧៤នាក់។
- តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកកាត់អាហារ ២ពេល មានកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៨នាក់។
- កំណត់ហេតុ (គ្មានកាលបរិច្ឆេទ) ដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកសងនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារសរុបចំនួន ២៨នាក់។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាការិយាល័យសិល្បៈ និងតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការក្នុងការិយាល័យនោះឱ្យនៅដដែលដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o លោក លីម សុផា បានចូលធ្វើការដំបូងនៅឆ្នាំ២០០៣ មានតួនាទីជាគ្រូសិល្បៈ និងជាសិល្បករ ជំនាញសៀក។
- o នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ លោក លីម សុផា ត្រូវបាននិយោជកតម្កើងតំណែងជាប្រធានការិយាល័យសិល្បៈ។
- o និយោជកបានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធច្រើ ដោយបានផ្ទេរការងាររដ្ឋបាលការិយាល័យសិល្បៈឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ការិយាល័យរដ្ឋបាលកណ្តាល ហើយការងារសិល្បៈដាក់ឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានផ្នែកសិល្បៈផ្ទាល់។
- o នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្តូរតួនាទី ប្រធានការិយាល័យសិល្បៈ ឈ្មោះ លីម សុផា ពីការិយាល័យសិល្បៈ ទៅជាគ្រូបន្ទុកភូមិព្នងក្នុងផ្នែកសិល្បៈដដែល ដោយយោងតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់ក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o ករណីផ្លាស់ប្តូរការិយាល័យសិល្បៈ
  - នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំរវាងគណៈគ្រប់គ្រងភូមិវប្បធម៌ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំផ្នែកសិល្បៈទាំង៤ រូប នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពី “ការផ្ទេរការងាររដ្ឋបាលការិយាល័យសិល្បៈមកផ្នែករដ្ឋបាលកណ្តាលជាអ្នករៀបចំ” លោក លីម សុផា មិនបានព្រមព្រៀងឱ្យប្តូរការិយាល័យសិល្បៈទេ តែលោកបានសរសេរបញ្ជាក់នៅក្នុងកំណត់ហេតុថា ឱ្យរក្សាការិយាល័យសិល្បៈដដែល។
  - ការិយាល័យសិល្បៈមានបទពិសោធន៍ក្នុងការរៀបចំគូសំដែង និងរកគូជំនួសពេលមានគុណាអវត្តមាន តែនៅពេលដែលប្តូរឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលកណ្តាល គឺរដ្ឋបាលកណ្តាលមិនអាចដឹងថាគួរចាត់ចែងគ្រប់គ្រងបែបណាទេ។
- o ករណីផ្លាស់ប្តូរតួនាទីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការិយាល័យសិល្បៈ
  - លោក លីម សុផា បញ្ជាក់ថា តួនាទីជាប្រធានការិយាល័យសិល្បៈដោយមានការទទួលស្គាល់ពីប្រធានក្រុមហ៊ុន គឺគ្រប់គ្រងភូមិចំនួន ៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៨៨ នាក់ ហើយលោកមិនចាំបាច់សម្តែងដើម្បីសន្សំសន្សី ក៏ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួនថេរដែរ។ ប៉ុន្តែសម្រាប់តួនាទីថ្មី ជាគ្រូបន្ទុកភូមិព្នង លោកគ្រប់គ្រងតែមួយភូមិដែលមានសមាជិក ៧ ទៅ ៨ នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ហើយត្រូវខិតខំសម្តែងសន្សំសន្សីដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺធ្វើឡើងដោយឯកតោភាគី។
  - លោក លីម សុផា មិនមែនជាជនជាតិព្នងទេ ហេតុអ្វីបានជានិយោជកជំរុញឱ្យលោកគ្រូបន្ទុកភូមិព្នងទៅវិញ។
  - បើសិនជាលោក លីម សុផា អនុវត្តការងារជាប្រធានការិយាល័យសិល្បៈមិនល្មើសគ្រប់គ្រាន់មែន និយោជកគួរតែមានការព្រមានក្នុងអំឡុងពេលដែលលោកធ្វើការជាប្រធាន





ការិយាល័យអស់រយៈពេលជិត ១០ឆ្នាំនេះ ប៉ុន្តែ កន្លងមក លោកមិនដែលត្រូវបាន ព្រមានដោយនិយោជកទេ។

- សមាជិកនៅក្នុងការិយាល័យសិល្បៈចំនួន ៥រូបទៀតមិនទាន់មានសេចក្តីសម្រេច ជាក់លាក់ពីនិយោជកនៅឡើយទេ។
- ការលុបបំបាត់ការិយាល័យសិល្បៈ ឬការប្តូរតួនាទីបុគ្គលិកក្នុងការិយាល័យសិល្បៈ គឺ ជាការរើសអើងសហជីព ដោយសារអ្នកគ្រប់គ្រងការិយាល័យសិល្បៈ គឺជាប្រធាន សហជីព។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់គោលជំហរនៃការមិនផ្តល់ជូនតាមការទាមទារថា ៖

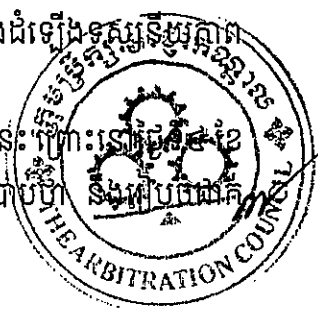
o មូលហេតុនៃការផ្លាស់ប្តូរការិយាល័យសិល្បៈ និងតួនាទីរបស់ប្រធានការិយាល័យសិល្បៈ គឺ ដោយសារ ៖

- និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនូវរាល់ការផ្លាស់ប្តូរ។ និយោជកមើលឃើញ ថា តួនាទីជាប្រធានការិយាល័យ គឺដូចគ្នាទៅនឹងតួនាទីជាគ្រូបន្ទុក។
- និយោជកមើលឃើញថាលោក លីម សុផា គ្រប់គ្រងវិន័យ វត្តមាន និងតួនាទីរបស់កម្ម ករនិយោជិតក្រោមឱវាទគ្មានប្រសិទ្ធភាព។
- និយោជកផ្លាស់ប្តូរតួនាទីលោក លីម សុផា ឱ្យត្រូវនឹងជំនាញដែលលោកមាន គឺជាគ្រូ បង្រៀន និងសិល្បករ ដោយរក្សាម៉ោងការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល។
- និយោជកធ្លាប់ឱ្យលោក លីម សុផា ចុះហត្ថលេខាលើក្រដាសពណ៌នាអំពីការងារ ប៉ុន្តែ លោកមិនយល់ព្រម។
- នៅពេលដែលរដ្ឋបាលកណ្តាលត្រូវការពិនិត្យមើលឯកសារអ្វីមួយពីការិយាល័យ សិល្បៈ លោក លីម សុផា ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៅទីនោះ និងជាអ្នកដែលត្រូវផ្តល់ឯក សារតាមការស្នើសុំ បែរជាលើកឡើងថា ឱ្យរដ្ឋបាលកណ្តាលទៅយកពីប្រធានផ្នែក សិល្បៈ ហើយលោកបន្តទៀតថា រៀងរាល់ឆ្នាំ លោកតែងតែដុតឯកសារចោលម្តង។ បើអញ្ជឹងដដែល ចាំបាច់ឱ្យមានការិយាល័យសិល្បៈធ្វើអី។
- តួនាទីជាប្រធានការិយាល័យ គឺអាចប្តូរចល័តបានតាមការចាត់តាំងរបស់និយោជក ហើយនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន តម្រូវឱ្យគាត់ទៅបណ្តុះបណ្តាលនៅភូមិណាមួយ គឺ គាត់ត្រូវតែទៅជួយ។

o ប្រធានការិយាល័យមានតួនាទីដូចជា ត្រួតពិនិត្យលើវត្តមានកម្មករនិយោជិត, ពិនិត្យកម្មករ និយោជិតឱ្យចូលតាមភូមិ, និងចាត់ចែងឯកសារឱ្យប្រធានផ្នែក សិល្បករ និងគ្រូបង្រៀន។

o គ្រូបន្ទុកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកពី ១០ ទៅ ១៥ នាក់ មានតួនាទីគ្រប់គ្រងការសំដែង សមាជិកតាម ភូមិ, ត្រួតពិនិត្យគុណភាពជាក់ស្តែង, បណ្តុះបណ្តាលជំនាញសិល្បៈ និងដំឡើងទស្សនវិស័យសម្រាប់ភូមិពួង, ភូមិនានា តាមការស្នើសុំរបស់ប្រធានផ្នែក។

o លោក លីម សុផា បានដឹងពីការផ្លាស់ប្តូរការិយាល័យសិល្បៈ និងតួនាទីនេះ ព្រោះនៅថ្ងៃទី ១៩ មេសា ឆ្នាំ២០២០ ប្រធានផ្នែកបានជួបជាមួយលោក លីម សុផា ប្រាប់ថា និងអំបូរពេលគឺ



ការិយាល័យសិល្បៈឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលកណ្តាលវិញ ហើយចាប់ពីថ្ងៃទី ២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និងរំលាយការិយាល័យសិល្បៈចោល។ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ និយោជកបានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសិល្បៈ និងប្រធានផ្នែកមកប្រជុំអំពីការផ្លាស់ប្តូរការិយាល័យតែម្តង។

- ប្រាក់ពិន្ទុសន្សំ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមសម្រាប់លើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតដែលប្រឹងធ្វើការ ចំណែកឯប្រាក់ឈ្នួលគោលគឺបើកឱ្យពេញដដែល។
- និយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតែការងាររដ្ឋបាលនៃការិយាល័យសិល្បៈទៅរដ្ឋបាលកណ្តាលទេ ចំណែកឯការងារទាក់ទងនឹងសិល្បៈ គឺនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានផ្នែក និងអនុប្រធាន ផ្នែកសិល្បៈដដែល ក្នុងការរៀបចំ ដោយសារគាត់មានជំនាញច្បាស់ជាង។
- ចំពោះបុគ្គលិកផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងការិយាល័យសិល្បៈជាមួយលោក លីម សុផា កន្លងមក ត្រូវ បានផ្លាស់ប្តូរទៅកាន់ភូមិផ្សេងៗ និងកន្លែងផ្សេងៗគ្នា ដោយរក្សាម៉ោងការងារ និងប្រាក់ឈ្នួល ដដែល។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖

- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប៉ក់ ឈឿម ជា បុគ្គលិកផ្នែកអនាម័យនៃក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា មានអត្ថលេខ ២១៤ បានសរសេរថា "នៅ ថ្ងៃទី៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ នាងខ្ញុំបានទទួលព័ត៌មានពីបងកូលាប គួនាទីជាអនុប្រធានផ្នែក សួន ដោយបងកូលាបបានទទួលព័ត៌មានពីសន្តិសុខ ហើយសន្តិសុខទទួលព័ត៌មានផ្ទាល់ពី លោក ទូច សុផាគី ដែលគាត់និយាយថា គ្រូជាតិបានសន្យាជាមួយថ្នាក់លើនឹងបំបែកសហជីព ព្រោះគាត់បានដឹងចំណុចខ្សោយសហជីព និងចំណុចខ្សោយសិល្បៈ"។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជក បានកាត់ពីប្រាក់ខែរបស់ពួកគាត់, ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងរបបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយ ថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋានដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីចំនួនដើមបណ្តឹង ដូចខាង ក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃ សហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចា អនុសញ្ញារួមប្រដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិជាមុខ ក្នុងការចរចា ជាមួយនិយោជក"។

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាក ណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចា



បង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ និងលេខ ១៧១/១៦-ជេរីលីន ខុអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បណ្តឹងនេះត្រូវបាននាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត គឺសហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា ដែលជាដើមបណ្តឹង។

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

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/១៥- កាំហ្វិក ត្រាស់ ប្រាយវ៉េត ខុអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមឯកសារសុំតាងរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ១. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់ ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅសល់ត្រឹម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក, ២. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨នាក់ ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ, ៣. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៤នាក់ ដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ, ៤. តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ ដែលនិយោជកផ្តល់អាហារ ២ពេល ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តិតម្រាមដែលញាក់ថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ខ្លួនខាងលើចំនួន ៣ ខែ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរថាពួកគាត់ទាមទារ ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទារលើចំណុចនេះទេ។ យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះទាំង ៤ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែចំពោះការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវមានលិខិតពីពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុញ្ញាតពីកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារ។ តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត



នៅក្នុងតារាងបញ្ជីឈ្មោះទាំង ៤ ខាងលើ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាដើមបណ្តឹងដោយពេញច្បាប់នៅក្នុងចំណុច វិវាទនេះទេ។

ផ្ទុយពីតារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញកំណត់ ហេតុដាច់ដោយឡែក ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨នាក់ បានបង្ហាញឆន្ទៈដោយផ្អិតម្រាមដៃ និងសរសេរ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរថាទាមទារប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារដែលនិយោជកបានកាត់នៅក្នុងខែមេ សា, ខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទាំង ២៨នាក់នេះ គឺជាដើមបណ្តឹងដោយពេញច្បាប់ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ។ ក្រៅពីនេះ នៅមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៦ នាក់ផ្សេងទៀត មានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីព ដែលបានចូលរួមសវនាការ លើកទី១ និងទី២ ចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ ក៏ចាត់ទុកជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទ នេះដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៤ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ)

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកសម្រេចកាត់បន្ថយប្រាក់ ឈ្នួល, កាត់ម៉ោងការងារ និងផ្អាកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ ដោយពុំមានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះ និយោជកបានកាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កន្លងមក កម្មករនិយោជិត មិនបានតវ៉ាមកនិយោជកទេទាក់ទងទៅនឹងការកាត់បន្ថយទាំងនេះ ហើយថែមទាំងបានបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣ដងទៀតផង។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកដែលនិយោជកបានផ្អាកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះ គឺជា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពសម្រាប់បុគ្គលិកអនាម័យ, បុគ្គលិកថែសួន និងសន្តិសុខ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើការទាមទារដូចខាងក្រោម ៖

**ក. ករណីប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកកាត់បន្ថយ ២០ភាគរយ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកកាត់បន្ថយឱ្យនៅ សល់ត្រឹម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើមានការព្រមព្រៀងឱ្យនិយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ និយោជិតចំនួន ២០ភាគរយ ពីកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើស ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក និងកាត់ បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅសល់ត្រឹម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ពីកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ២០០ ដល់ ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើន នាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច”។

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា កើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រម ព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

មាត្រា ៣២៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែលកំណត់ថា ៖ “កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយករណីសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា”។



មាត្រានេះមានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងអ្នកធ្វើសំណើនិងអ្នកធ្វើស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែលចែងថា ៖ "សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ"។

ផ្អែកតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀត ឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនឯកភាពបានឡើយ។ វិការណាមួយដែលកើតមានឡើង ផ្តល់សិទ្ធិដល់ភាគីម្ខាងទៀត ក្នុងការស្នើសុំលុបកិច្ចសន្យានេះបាន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ( សំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា ) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាកតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ ( សំណើ និងស្វីការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតបាន។ ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-អហ្វ ដាបប៊ែល យូ ខេ ខេ, លេខ ១៥៤/ ១៣- បូរឃើ ហ្គារមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/១៣-អិន ស៊ី អិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ខូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២០៤/១៣-បូរឃើ ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០១៦/១៤-សាន វ៉ែល ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥, និងលេខ ១៩១/១៥ - ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៩ )

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

តាមរយៈលិខិតបញ្ជាក់ទទួលយកលក្ខខណ្ឌថ្មីរបស់និយោជកក្នុងការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ ដែលមានស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១៨នាក់ បានបង្ហាញឆន្ទៈឯកភាពលើលក្ខខណ្ឌកាត់បន្ថយម៉ោងការងារចំនួន ១ ម៉ោង និង ៣០ នាទី ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ភាគរយ។ យ៉ាងណាមិញ តាមរយៈលិខិតបញ្ជាក់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមដើមបណ្តឹងទាំង ៣៤នាក់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ បានព្រមព្រៀងទៅនឹងសំណើរបស់និយោជក និងបានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ដែលភ្ជាប់ជាមួយកំណត់ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ព្រះង៉ុច ព្រម ឈឿន ធាច, មាស ស្រីលាស់, ពេញ ស្នី, និង ពេញ សុយីម។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៩នាក់ ដែលនៅសល់ គឺមិនបានបង្ហាញឆន្ទៈស្វីការទៅនឹងសំណើរបស់និយោជកទេ។



ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ដែលបានផ្តិតម្រាមដៃ ព្រមព្រៀង និងកម្មករនិយោជិត ២៩នាក់ ដែលមិនបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងលើការសម្រេចរបស់និយោជកគួរ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់បន្ថយ ដែរ ឬទេ ?

ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ដែលបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងលើការសម្រេចរបស់និយោជកក្នុង ការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ

តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតតាមការទាម ទារដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៣៤៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ “អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោលកិច្ច សន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ តាមបញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ២ (វិការៈក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ និង សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា) នេះ និង ផ្នែកទី៣ (មោឃភាព និង ការលុបចោល) ក្នុងករណីដូចខាងក្រោមនេះ ៖

ក-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការកាន់ច្រឡំ។

ខ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការធាបោក ឬ ការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ហាញការមិនពិតរបស់ ភាគីម្ខាងទៀត។

គ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអំពើឆ្លៀតឱកាសដោយមានគោលបំណងកេងចំណេញហួស ហេតុ។”

មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានចែងថា ៖ “បុគ្គលដែលបានបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារមានការ គម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីសំណាក់តតិយជន អាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុ ថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។”

យោងតាមមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់បាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើ ឡើងមានវិការៈ ដោយការកាន់ច្រឡំ ការធាបោក ការផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការគ ម្រាមកំហែង អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៩/០៥-អេអិប្រឺន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី- ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩៣/១៦-ខេម វីណា ហ្វូសិន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ១៧១/១៦- ជេអិលវីន ខូអិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២១/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍ បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធើ ភូបិល ស្ត្រីធើធើ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រជុំ  
ជាមួយប្រធានផ្នែក និងប្រតិភូបុគ្គលិកអំពីការសម្រេចកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ និងកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល។  
ប្រធានផ្នែក និងប្រតិភូបុគ្គលិកបានស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ២០ភាគ  
រយបានហើយ និងកាត់បន្ថយម៉ោងការងារចំនួន១ ម៉ោង និង ៣០ នាទី។ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០  
និយោជកបានប្រជុំប្រាប់ប្រធានផ្នែកវិញ និងបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការសម្រេចកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ  
១ ម៉ោង និង ៣០ នាទី ក្នុងមួយថ្ងៃ និងកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ ដើម្បីឱ្យសមាមាត្រគ្នា ចាប់ពីថ្ងៃទី១  
ដល់ថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ និយោជកបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងដែលមានខ្លឹមសារដូចគ្នានៅខែបន្ត  
បន្ទាប់។ និយោជកបានអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចនេះចំនួន ៣ដងរួចមកហើយ គឺនៅចុងខែមេសា និងនៅពាក់  
កណ្តាលខែឧសភា និងនៅចុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០  
និយោជកបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិតដើម្បីបញ្ជាក់បន្ថែមពីការព្រមព្រៀងទទួលយកលក្ខខណ្ឌកាត់បន្ថយម៉ោង  
ការងារ និងកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលដែលបានអនុវត្តកាលពីខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ហើយមានកម្មករ  
និយោជិតបានផ្តិតម្រាមដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ព្រមព្រៀងទទួលយកការសម្រេចនេះ បន្ថែមពីលើការទទួលយកប្រាក់  
ឈ្នួលតាមការសម្រេចចំនួន ៣ដង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងផ្តិតម្រាម  
ដៃទទួលស្គាល់ការសម្រេចលក្ខខណ្ឌការងារថ្មី គឺធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់គ្មានការបង្ខំនោះទេ។

ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា៣៤៥ និងមាត្រា៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
យល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាថ្មីនេះ គឺបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់។ ដូចនេះ  
ភាគីទាំងពីរមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះ។ ហេតុនេះ  
និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់តាមទាមទារនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក  
សងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់បន្ថយ ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រាង ព្រឹម, ឈឿន ធាច, មាស ស្រីលាស់,  
ពេញ រស្មី, និង ពេញ សុយីម ដែលបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងលើការសម្រេចរបស់និយោជកក្នុងការកាត់បន្ថយ  
ម៉ោងការងារ, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ។

**ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៩នាក់ដែលមិនបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងលើការសម្រេចរបស់និយោ  
ជកក្នុងការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបាន  
កាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ២៩នាក់ដែលមិនបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងតាមការទាមទារដែរ ឬទេ ?

យោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានបើកប្រាក់ឈ្នួល  
ចំនួន៣ដងរួចមកហើយបន្ទាប់ពីនិយោជកចេញសេចក្តីសម្រេចកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល  
និងផ្អាកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ ដោយមិនមានការប្តឹងជំទាស់ពីការមិនពេញចិត្តលើសេចក្តីសម្រេចលក្ខខណ្ឌនោះ  
ទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតមិនបានប្តឹងតវ៉ាជាមុន ដោយរង  
ចាំឱ្យសហជីពជាអ្នកប្តឹងតវ៉ាជំនួស។



(សូមមើលអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងនឹងដើមបណ្តឹងនៅផ្នែកខាងលើ និងអង្គច្បាប់ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ និងគោលការណ៍នៃការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅត្រង់ចំណុចខាងលើ)

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៩ នាក់ មិនបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី តាមសំណើរបស់និយោជកក្នុងការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងផ្អាកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយក លក្ខខណ្ឌដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជា មោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតបាន។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ២៩នាក់ដែលមិនបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងលើសេចក្តីសម្រេចថ្មីរបស់និយោជក ពោលគឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារនៃកិច្ចសន្យាចាស់ ដែលត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ២៩នាក់នេះ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏មានសិទ្ធិចាត់ចែងម៉ោងការងារចាស់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ដូចបានអនុវត្តពីមុនដែរ។

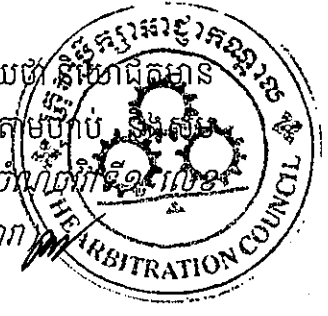
សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់បន្ថយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក និងសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់បន្ថយឱ្យនៅសល់ត្រឹម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ២០០ ដល់ ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៩នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងលើសេចក្តីសម្រេចថ្មីរបស់និយោជក ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏មានសិទ្ធិចាត់ចែងលក្ខខណ្ឌម៉ោងការងារចាស់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ដូចបានអនុវត្តពីមុនដែរ។

ខ. ករណីការផ្អាកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងផ្អាករបបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងផ្អាកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងផ្អាកផ្តល់របបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន ដោយត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើនហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមប្រកាសរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អីម រ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចរំឭកលើខ្មែរលេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចរំឭកលើខ្មែរលេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូម៉ា)។





អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២០០/១៥-ខេមបូឌា អែរផែត មែនីជូមែន ស៊ីស ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៨ បានបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា "និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែងការងារ ពាណិជ្ជកម្ម និងធុរកិច្ចរបស់ខ្លួន សិទ្ធិក្នុងការសម្រេចពីវិធីសាស្ត្រ និងមធ្យោបាយលើប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ ខ្លួន សិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង បែងចែក និងចាត់តាំងបង្កើត ជំនាញ តួនាទី ចេតនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំ និងប្រតិបត្តិការងារ អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ដើម្បីអនុវត្តប្រតិបត្តិការធុរកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងជោគជ័យ ដរាបណាសិទ្ធិ នេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។"

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹក ចិត្ត កម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ ២៤/០៥-វិវ វេល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តែ រ៉ាង ព្រីនជឹង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រើជីស អ៊ីម៉េរីខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ពោលគឺ និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងការងារ ពាណិជ្ជកម្ម និងធុរកិច្ច ការរៀបចំចេតនាសម្ព័ន្ធថ្មី ការដឹកនាំការងារ និងធនធានមនុស្ស នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាប ណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនេះ ធ្វើឡើងមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

យោងតាមប្រការ ១ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ HR ២១៣/១៥ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការ "កែតម្រូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបំពេញការងារនៅភូមិបុព្វធម៌កម្ពុជាខេត្តសៀមរាប ក្នុង ម្នាក់ៗចំនួន ២៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ (លើកលែងផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន)"។ តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានចាប់ផ្តើមផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារដល់កម្មករ និយោជិតជាឯកតោភាគី ហើយមិនមែនជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរនោះទេ។ ថ្មីៗនេះ និយោជកបាន អះអាងថា ក្រុមហ៊ុនជួបនឹងវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុដោយសារការផ្អាកដំណើរការអាជីវកម្មមួយរយៈ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យ ក្រុមហ៊ុនមិនមានចំណូល។ ហេតុនេះហើយទើបនិយោជកបានប្រជុំរវាងគណៈគ្រប់គ្រងភូមិបុព្វធម៌ និងប្រធាន ផ្នែកទាំងអស់ ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលនិយោជកបានសម្រេចផ្អាកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយ និងកាត់បន្ថយ ប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ និងបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ CCV-HRO ០៣៩/២០ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ ស្តីពី "ការផ្អាកបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយបុគ្គលិកចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០"។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកដល់កម្មករនិយោ ជិតទូទៅ និងរបបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋានរហូតនោះទេ។ យោង តាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងការងារ ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងរបបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរ ពេលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋានជាឯកតោភាគី ហើយការអនុវត្តនេះ គឺមិនផ្ទុយនឹងមាត្រា ១៥ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារនោះដែរ មានន័យថា ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក មានលក្ខណៈសមហេតុផល និង ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក  
សងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងរបបអាហារ  
ឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកកោដនីយដ្ឋាន។

**គ. ករណីកាត់ប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ពីកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក**

យោងតាមអង្គហេតុក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្ម  
ករនិយោជិតចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក  
។ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពសម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកអនាម័យ, ថែ  
សួន និងសន្តិសុខ មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលទេ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិផ្អាកការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព  
នេះដល់កម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ជាប្រាក់ឈ្នួល ឬជា  
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជាង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាត្រី
- វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់គ្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុ-  
ភាព។”

ប្រការ ២ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ HR ១៤៦/១៩ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ស្តីពីការកែសម្រួល  
គោលការណ៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់បុគ្គលិកអនាម័យ និងថែសួននៅគ្រប់គម្រោងនៅតាមបណ្តា  
លខេត្ត ចែងថា ៖ “ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពសម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកអនាម័យ និងថែសួន ទាំងអស់ចំនួន ៥ដុល្លារម្នាក់/  
ខែ។ យោងតាមតាមរយៈតារាងកាត់ទុកប្រាក់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សរបស់បុគ្គលិក និយោជកមិនបានបន្ថយប្រាក់  
ឈ្នួលទេសម្រាប់ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ នៅក្នុងក្រុងឡាន “បន្ថយ” នៅក្រោមក្រុងឡាន “ប្រាក់បៀ  
វត្សរ៍” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែល  
មានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិកទេ។ ម៉្យាងទៀត យោងតាមតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែមេសា  
និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិត ដា កុំ, ជឿ អ៊ិន និង ផែន ទូច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ  
ថា ផ្នែកដែលបញ្ជាក់ “ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព(+)” ពុំមានតួលេខអ្វីទាំងអស់ មានន័យថា និយោជកមិនបានផ្តល់  
ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពជូនកម្មករនិយោជិតតាមការសម្រេចលេខ HR ១៤៦/១៩ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩  
ទេ។ លើសពីនេះ នៅក្នុងលិខិតលេខ RLO13/20 ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការស្វែងរកការកែសម្រួល



ប្រាក់រៀបរយសម្រាប់បុគ្គលិក ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងយោជកបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក គឺមិនត្រូវបានកាត់បន្ថយនោះទេ។

យោងតាមខ្លឹមសារ មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ ៥ ដុល្លារដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងករណីនេះ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកអនាម័យ និងថែសួន គឺមិនមែន ជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ និយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងគោលបំណងជួយសម្រួលដល់ជីវភាពកម្មករ និយោជិត។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងផ្អាកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ជីវភាពចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុង ចំណុច "ខ" ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានចេញសេចក្តីសម្រេចជាឯកតាភាគី ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអនាម័យ និងថែសួន ក្នុងគោល បំណងជួយសម្រួលដល់ជីវភាពកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកបានផ្អាកផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ចាប់ពីខែមេ សា ឆ្នាំ២០២០ ពីព្រោះជួបវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ ដោយសារការផ្អាកដំណើរការអាជីវកម្ម ស្របតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ ក្រសួងសុខាភិបាលពាក់ព័ន្ធនឹងវិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិន មានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអនាម័យ និងថែសួន ជូនកម្មករនិយោជិតរហូតទេ។ យោងតាម ការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្អាកផ្តល់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពដល់កម្មករនិយោជិតជាឯកតាភាគី ហើយការអនុវត្តនេះ គឺមិនផ្ទុយនឹងមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តី ពីការងារនោះដែរ មានន័យថា ការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក មានលក្ខណៈសមហេតុផល និងស្រប តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារ អាមេរិក។

- សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ បន្ថយ ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រាង ព្រឹម, ឈឿន ធាច, មាស ស្រីលាស់, ពេញ រស្មី, និង ពេញ សុយីម ដែលបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងលើការសម្រេចរបស់និយោជកក្នុងការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់ បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងផ្អាកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្ងៃអាហារ
  - បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់បន្ថយសម្រាប់កម្មករ និយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក និងសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបាន កាត់បន្ថយឱ្យនៅសល់ត្រឹម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក។



ពី ២០០ ដល់ ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៩នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងលើសេចក្តីសម្រេចថ្មីរបស់និយោជក ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏ មានសិទ្ធិចាត់ចែងលក្ខខណ្ឌម៉ោងការងារចាស់របស់កម្មករនិយោជិត ដូចបានអនុវត្តពីមុនដែរ

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងរបបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកកោដនីយដ្ឋាន និង
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកដែលនិយោជក បានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការិយាល័យសិល្បៈ និងតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការក្នុងការិយាល័យនោះឱ្យនៅដដែលដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជករំលាយការិយាល័យសិល្បៈ ស្របតាមច្បាប់ និងសម ហេតុផលដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុង ចំណុច "ខ" នៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ខាងលើ)

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការិយាល័យសិល្បៈមានបទពិសោធន៍ក្នុងការរៀបចំតួសំ ដែង និងរកតួសំដែងជំនួសពេលមានតួណាអវត្តមាន ដោយឡែកនៅពេលដែលប្តូរឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង របស់រដ្ឋបាលកណ្តាល គឺពួកគាត់មិនអាចចាត់ចែងរៀបចំតាមបែបបទដែលការិយាល័យសិល្បៈធ្លាប់បានធ្វើទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជករក្សាការិយាល័យសិល្បៈ និងបុគ្គលិកនៅក្នុងការិយាល័យសិល្បៈឱ្យនៅដ ដែល។ ម៉្យាងទៀត កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការលុបបំបាត់ការិយាល័យសិល្បៈ គឺជាការរើសអើងសហជីព ដោយសារតែអ្នកគ្រប់គ្រងការិយាល័យសិល្បៈគឺជាប្រធានសហជីព។

ទាក់ទងនឹងកស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើកស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការ រើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-គុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ុនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤- ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម បិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្គា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិល ជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោល ការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញវ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោល ហេតុផលនៃ ផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី កូបិល ស្តីតជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១)



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញឯកសារភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប៉ក ឈឿម ជាបុគ្គលិកផ្នែកអនាម័យនៃក្រុមហ៊ុនភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា មានអត្ថលេខ ២១៤ បានសរសេរថា ៖ "នៅថ្ងៃទី៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ នាងខ្ញុំបានទទួលព័ត៌មានពីបងកូលាប គួនាទីជាអនុប្រធានផ្នែកសួន ដោយបងកូលាបបានទទួលព័ត៌មានពីសន្តិសុខ ហើយសន្តិសុខទទួលព័ត៌មានផ្ទាល់ពីលោក ទូច សុជាតិ ដែលគាត់និយាយថា គ្រូជាតិបានសន្យាជាមួយថ្នាក់លើនឹងបំបែកសហជីពព្រោះគាត់បានដឹងចំណុចខ្សោយសហជីព និងចំណុចខ្សោយសិល្បៈ"។

យោងតាមប្រការ ២៥ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបានចែងថា ៖ "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធ ភាពសំខាន់ និង ទំងន់នៃភស្តុតាង និងមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយ លើកកស្ទួយមកបញ្ជាក់ទៀតផង។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៦៧/១៣-អស៊ា ដុងរុន អ៊ឹមផិត អិចផិត បានបកស្រាយខ្លឹមសារនៃប្រការ២៥ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ខាងលើដោយបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា "ភាពដែលអាចទទួលយកបាននៃភស្តុតាង ការកំណត់នូវភស្តុតាងដែលមានភាពសំខាន់ ទម្ងន់នៃភស្តុតាង ឬភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង គឺជាអំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប៉ក ឈឿម ដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាខាងលើ គ្រាន់តែជាការអះអាង ឬសំដីដែលគ្មានទង្វើករណីឬបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងតភ្ជាប់ទៅនឹងការរើសអើងសហជីពឱ្យច្បាស់លាស់នោះទេ។ លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងកំណត់ហេតុនេះ មិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការជាសាក្សីដើម្បីបញ្ជាក់បន្ថែមទំងន់លើកំណត់ហេតុ សម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះទេ។ ហេតុនេះ កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ក ឈឿម គឺមិនអាចបំពេញបន្ទុកលើការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ។ សរុបមក ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករំលាយការិយាល័យសិល្បៈ គឺដោយសារមូលហេតុនៃការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការរំលាយការិយាល័យសិល្បៈនេះ គឺមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធការរើសអើងសហជីពដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការរំលាយការិយាល័យសិល្បៈ, ការផ្ទេរការងាររដ្ឋបាលនៃការិយាល័យសិល្បៈទៅឱ្យរដ្ឋបាលកណ្តាល និងការបំបែកកង និងសិល្បៈ ដាក់ឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានផ្នែក និងអនុប្រធានផ្នែកសិល្បៈ និងការបំបែកយាននៅ



ក្នុងការិយាល័យសិល្បៈទៅផ្នែកផ្សេងៗ ដោយរក្សាម៉ោងការងារ, ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅ ដដែល គឺធ្វើឡើងស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងមិនពិចារណាលើការទាមទារឱ្យរក្សាតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការក្នុងការិយាល័យសិល្បៈនោះឡើយ ពីព្រោះនិយោជកបានរំលាយការិយាល័យសិល្បៈ ដោយធ្វើឡើង ស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។

សរុបសេចក្តីមកមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជករក្សាការិយាល័យសិល្បៈ និងតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងការិយាល័យនោះឱ្យនៅដ ដែលដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

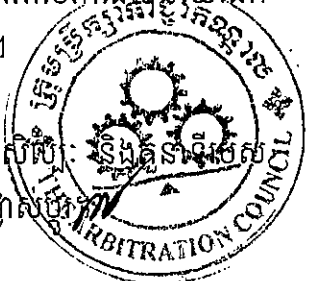
**សម្រេចនិងបង្គាប់**

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានកាត់ បន្ថយ ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រាង ព្រឹម, ឈឿន ធាច, មាស ស្រីលាស់, ពេញ រស្មី, និង ពេញ សុយីម ដែលបានផ្តិតម្រាមដៃព្រមព្រៀងលើការសម្រេចរបស់និយោជកក្នុងការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ, កាត់ បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងផ្អាកប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ២០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់បន្ថយ សម្រាប់កម្ម ករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក និងសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជក បានកាត់បន្ថយឱ្យនៅសល់ត្រឹម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួល លើសពី ២០០ ដល់ ២៤០ ដុល្លារអាមេរិក ចាប់ពីខែមេសា ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករ និយោជិតចំនួន ២៩នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងលើសេចក្តីសម្រេចថ្មីរបស់និយោជក ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏មានសិទ្ធិចាត់ចែងលក្ខខណ្ឌម៉ោងការងារចាស់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ដូចបានអនុ វត្តពីមុនដែរ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតទូទៅ និងរបបអាហារឧបត្ថម្ភចំនួនពីរពេលក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកភោជនីយដ្ឋាន។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកដែលនិយោជក បានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ២០០ ដុល្លារអាមេរិក។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាការិយាល័យសិល្បៈ និងតួនាទីរបស់ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងការិយាល័យនោះឱ្យនៅដដែលដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ។

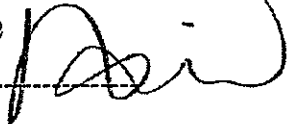


**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

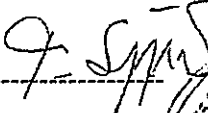
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពររាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

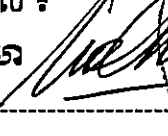
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

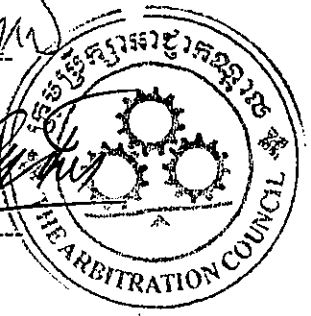
ឈ្មោះ ៖ **សេង តូចហ៊ុន**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឃា**   
ហត្ថលេខា ៖ -----



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ ជាតិ ជាតិ . ព្រះមហាក្សត្រ

កំណត់សេចក្តី

ថ្ងៃទី 13 ខែ មេសា ឆ្នាំ 2020 រវាង ហ៊ុន សែន ជាមួយ

ស្រី . ក្រុមហ៊ុន ប្រាក់បញ្ញើ កម្ពុជា . ភ្នំពេញ . សំណើ

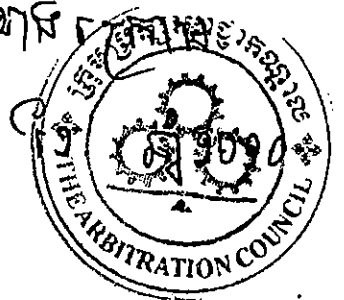
សំណើ . ក្រុមហ៊ុន . បច្ចេកទេស . ភ្នំពេញ . ហ៊ុន សែន ជាមួយ

ស្រី . ក្រុមហ៊ុន ប្រាក់បញ្ញើ កម្ពុជា . ភ្នំពេញ . សំណើ

សំណើ . ក្រុមហ៊ុន . បច្ចេកទេស . ភ្នំពេញ . ហ៊ុន សែន ជាមួយ

ស្រី . ក្រុមហ៊ុន ប្រាក់បញ្ញើ កម្ពុជា . ភ្នំពេញ . សំណើ

2020



ហ៊ុន សែន



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

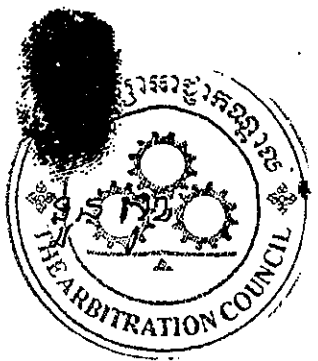
កំណត់សម្គាល់

លេខ 15. ស៊ី.អ. អ៊ី. ២០២០ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
 ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋបាលស្រុកស្រះស្រីសោភ័ណ  
 ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋបាលស្រុកស្រះស្រីសោភ័ណ  
 រដ្ឋបាលស្រុកស្រះស្រីសោភ័ណ ខណ្ឌស្រះស្រីសោភ័ណ រាជធានីភ្នំពេញ  
 ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋបាលស្រុកស្រះស្រីសោភ័ណ  
 រដ្ឋបាលស្រុកស្រះស្រីសោភ័ណ ខណ្ឌស្រះស្រីសោភ័ណ រាជធានីភ្នំពេញ  
 រដ្ឋបាលស្រុកស្រះស្រីសោភ័ណ ខណ្ឌស្រះស្រីសោភ័ណ រាជធានីភ្នំពេញ

ថ្ងៃទី ១៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០២០

  
    
 ប្រធានស្រុក  
 ឧបប្រធាន  
 មេធាវី  
 អគ្គនាយក

       
 អគ្គនាយក  
 មេធាវី  
 អគ្គនាយក  
 អគ្គនាយក  
 អគ្គនាយក  
 អគ្គនាយក



ලා: නැත වෙනාඥා කොටසකි

සාකච්ඡා පනත යටතේ ඉල්ලාපනාඥා

සීමාසහිත

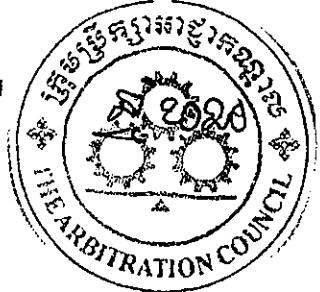
නොවැනි 16. ජූනි 2020. ඉන්ජිනේරු සේවයේ  
ජී.සී.සී. සේවයේ පාලක සාමාජිකයන්ගේ සම්මතයක් මත  
අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් - අසලා - පිටියා නොගරේ සාක්ෂි පත්‍රයක් මගින්  
ආර්ථික සේවයේ සේවයට නියෝජිතයන්ගේ සේවයට නියෝජිත  
සේවකයන් සඳහා වන සේවයට නියෝජිතයන්ගේ සේවයට නියෝජිත  
සේවකයන් සඳහා වන සේවයට නියෝජිතයන්ගේ සේවයට නියෝජිත  
සේවකයන් සඳහා වන සේවයට නියෝජිතයන්ගේ සේවයට නියෝජිත

ආණ්ඩුපති

නොගරේ

නොගරේ

විද්‍යා



ಪ್ರಾಚಾರ್ಯರಾದ ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಕಚೇರಿ ಕಾನೂನು ಪ್ರಾ. ಅಧ್ಯಾಪಕರು

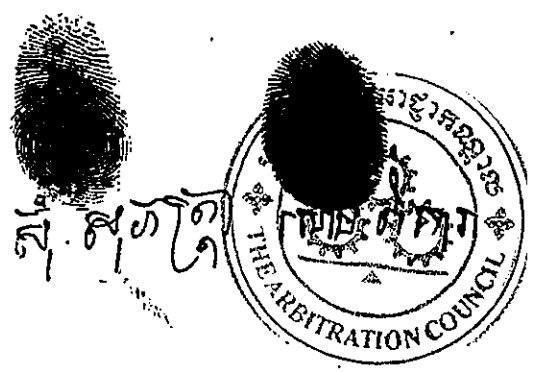
ಕಾನೂನು

ಇವುಗಳಿಗೆ 14 ನೇ ಸೆಕ್ಷನ್ ಅನ್ವಯ 2020 ಡಿಸೆಂಬರ್ 14 ರಂದು  
ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ಸಂವಿಧಾನ ಸಂಶೋಧನೆ ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ನಿರೀಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಇಂತಿ. ಇಂತಿ. ಇಂತಿ. ಇಂತಿ. ಇಂತಿ. ಇಂತಿ. ಇಂತಿ. ಇಂತಿ.  
ಯವನು ತನ್ನ ಕಾನೂನು ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಅವನು ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸಂವಿಧಾನ ಸಂಶೋಧನೆ  
ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ

ಇವುಗಳಿಗೆ 14 ನೇ ಸೆಕ್ಷನ್ ಅನ್ವಯ 2020  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ

ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ

ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ  
ಪ್ರಾ. ಕಚ್ಚೇರಿ



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

Official records only  
Case ID: 035/20  
 Pre-Hearing  
 1<sup>st</sup> Hearing  
 2<sup>nd</sup> Hearing

ឈ្មោះសមាជិក (បាវខ្មែរ) : ..... គីណា អិលីសាប៊ែល ឌីណា ឌីណា  
ឈ្មោះសមាជិក (បាវទ្រីង) : ..... Workers' representative  
អាសយដ្ឋាន : .....

**គោរពជូន**

**លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

កម្មវត្ថុ : សំណើរសុំអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតំណាងសហគ្រាស ចូលរួម  សវនាការ-  ផ្តល់ព័ត៌មាន  
នៅថ្ងៃ.....ខែ.....ឆ្នាំ..... សំក ព.ស. ២៥៦. ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ២១ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០២០ វេលាម៉ោង ១០.០០ AM.

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ ខ្ញុំសុំលោកប្រធានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត ចូលរួម ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម :

ល.រ No.	គោត្តនាម-នាម Full Name	ចារ Title	លេខទូរស័ព្ទ Telephone Number	តួនាទី Position	ហត្ថលេខា Signature
១	ស៊ីម សាវា	<input checked="" type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	០៦៣៨៨០០៦	ប្រធានសហគ្រាស (ប្រធានគោលនយោបាយ)	
២	ស៊ីម ស៊ីម	<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input checked="" type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	០៦១៨៥៨៥១៨	លេខាធិការ (ប្រធានសហគ្រាស)	
៣	ស៊ីម ស៊ីម	<input checked="" type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	០៩៦៦១៦៥៨	លេខាធិការ (សវនាការ)	
៤	ស៊ីម ស៊ីម	<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input checked="" type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	០៩៨៣៤៤៦៣៤	លេខាធិការ (គ្រូបង្វែរស្រី)	
៥	ស៊ីម ស៊ីម	<input checked="" type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	០១០៦១២៤៥៤	សម្របសម្រួល (ស្នើសុំ)	
៦		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
៧		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
៨		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
៩		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
១០		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			

សូមលោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំ។  
ថ្ងៃ.....ខែ.....ឆ្នាំ.....សំក ព.ស. ២៥៦. រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២១ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០២០  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត

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

(Official records only  
Case ID: 035/20....  
 Pre-Hearing  
 1<sup>st</sup> Hearing  
 2<sup>nd</sup> Hearing

ឈ្មោះសហគ្រាស (ជាខ្មែរ) : ក្រុមហ៊ុន វិសាលភាព ភីអិល អិល អិល  
 ឈ្មោះសហគ្រាស (ជាអង្វរក្រី) : .....  
 អាសយដ្ឋាន : .....  
 គោរពជូន

**លេខកម្រងឯកសារចំពោះការជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាអង្គការ**

កម្មវត្ថុ : សំណើរសុំអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតំណាងសហគ្រាស ចូលរួម  សវនាការ-  ផ្តល់ព័ត៌មាន  
 នៅថ្ងៃ.....ខែ..... ឆ្នាំ..... ស័ក ព.ស.២៥៦... ត្រូវនឹងថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០២... វេលាម៉ោង.....

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ ខ្ញុំសុំលោកប្រធានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតំណាងសហគ្រាស ចូលរួម ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម :

ល.រ No.	គោត្តនាម-នាម Full Name	ឋាន Title	លេខទូរស័ព្ទ Telephone Number	តួនាទី Position	ហត្ថលេខា Signature
១	<u>ស៊ីម ឌីណា</u>	<input checked="" type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	<u>០១៦៣៨៨០០៦</u>	<u>ប្រធានសហគ្រាស</u>	<u>[Signature]</u>
២	<u>គង់ ឌីណា</u>	<input checked="" type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	<u>០១០៦១២៤៥៦</u>	<u>អគ្គប្រធានកម្មវិធី</u>	<u>[Signature]</u>
៣	<u>ស៊ីម ឌីណា</u>	<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input checked="" type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	<u>០៦១៨៥៨៥១៨</u>	<u>លេខាធិការសហគ្រាស</u>	<u>[Signature]</u>
៤	<u>ស៊ីម ឌីណា</u>	<input checked="" type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)	<u>០១៥៧៣៧៣៨</u>	<u>សមាជិក</u>	<u>[Signature]</u>
៦		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
៧		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
៨		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
៩		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			
១០		<input type="checkbox"/> លោក(Mr.) <input type="checkbox"/> លោកស្រី(Mrs.) <input type="checkbox"/> កញ្ញា(Miss)			

សូមលោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ..... ខែ..... ឆ្នាំ.....ស័ក ព.ស.២៥៦... រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី... ខែ... ឆ្នាំ២០២...

តំណាងសហគ្រាស

