ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៦/០៩ — បួមថេម អ៊ីមប្រយឌើរ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន បួមថេម អ៊ីមប្រយឌើរ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង ផ្លូវចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨២៧ ៧៥៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ស៊្រី គីមយូ	មេធាវីក្រុមហ៊ុន
២- លោក Albert Tan	តំណាងក្រុមហ៊ុន
៣- លោក Wong Weishiue	តំណាងក្រុមហ៊ុន
៤- កញ្ញា Regine Tan	តំណាងក្រុមហ៊ុន
៥- លោក វៃង រដ្ឋា	បុគ្គលិករដ្ឋបាល
៦- លោក ជា សារ៉ុធ	បុគ្គលិករដ្ឋបាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហជីពកម្មករប្អូមថេម នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ប្អូមថេម អ៊ីមប្រយរើរី

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង ផ្លូវចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៨២ ៩៧៨ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោកស្រី ហេង បុង	មេធាវី តំណាងកម្មករ
២- កញ្ញា សារី បុត្រចរិយា	មេធាវី តំណាងកម្មករ
៣- លោក សេង សីហា	ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៤- លោក មៀន អែម	អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៥- កញ្ញា ភុំ ស៊ីណា	លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន
៦- កញ្ញា សួស ហឿន	សមាជិក
៧- កញ្ញា ធន តា	សមាជិក
៨- កញ្ញា ស្មាង រ៉ែន	សមាជិក

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរៈវេលាកំណត់ របស់កម្មករដូចមុនដដែល ពីព្រោះការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ គឺកើតឡើងដោយការបង្ខំ ហើយការព្រមព្រៀងនេះ មិនមែនចេញពីឆន្ទៈសេរីរបស់កម្មករនោះទេ រីឯការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗក៏មិនបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ដដែល ព្រោះថា វាកើតឡើងដោយការព្រមព្រៀងរវាងទ្វេភាគី។ ចំណែកប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ជូនរួចរាល់ហើយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានថិរៈវេលាមិនកំណត់នោះ។ គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ ក្នុងករណីជ្រើសរើសកម្មនិយោជិតចូលធ្វើការ។

- ក្រុមហ៊ុននៅតែទាមទារឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតផ្តល់នូវបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិត និងកាលបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់ក្នុងកំឡុងពេលផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ចំពោះអ្នកចង់មោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់។ ដោយឡែកភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតឯកភាពផ្តល់នូវបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករ និងកាលបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់ក្រោយការបញ្ចប់ការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៧៨ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹង របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការទាមទារសុំមោឃភាពកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ និងបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ដូចដើមវិញ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈឆ្នាំ ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី)។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និង ហេតុផល ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- សេចក្ដីជូនដំណឹង ស្ដីពីការផ្លាស់ប្ដូរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់កម្មករចំនួន ០៨ នាក់ ប្រគល់សិទ្ធិជូន មេធាវី សារី បុត្រចរិយា និង មេធាវី ហេង បុង ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

២- លិខិជូនឯកសារ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

៣- សារណាសង្ខេបវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីព កម្មករនិយោជិត ជូនទៅក្រុមហ៊ុន ស្ដីពីការជូនដំណឹងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៤២/០៨ ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

៥- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពកម្មករប្អូមថេម ដែលដឹកនាំដោយ ប្រធានទាំងប្រាំបីនាក់ ចំនួន ០៤ សន្លឹក។

៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ដែលបានផ្ដិតមេដៃ ផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យតំណាងទាំងប្រាំពីរនាក់ ដែលមានរាយនាមដូចតទៅ ចំនួន ០៤ សន្លឹក។

៧- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់កម្មករនិយោជិត ប្រគល់សិទ្ធិជូន តំណាងចំនួន ០៧ នាក់ ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ ចំនួន ១៤ សន្លឹក ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

៨- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ស្ដីពីការសុំប្ដឹងមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករធ្វើការចុះ កាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

៩- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្អូមថេម អ៊ីមប្រយឌើរ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន បួមថេម អ៊ីមប្រយឌើរី លេខ ០៧៨ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន បួមថេម អ៊ីមប្រយឌើរី ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ បួមថេម អ៊ីមប្រយឌើរី មានកម្មករសរុបប្រហែល ៥០៨ នាក់។
- កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះមានចំនួន ១០៥ នាក់។
- កម្មករនិយោជិតទាំង ១០៥ នាក់ ធ្លាប់មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅមុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។
- តាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ក្នុងអំឡុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយផ្តល់ប្រាក់មួយចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីជាថ្នូរនៃការផ្លាស់ប្តូរនេះ។
- ផ្អែកលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី *ចែងថា " ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពធ្វើការមោឃភាពកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបួមថេម។ ត្រង់ចំណុចមិនសះជាវិញ ចែងថា " ...ក្រុមហ៊ុននឹងមិនជ្រើស*

វិលត្រឡប់វិញ ហើយក៏មិនអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ បានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ និងទូទាត់រួចហើយ ។... " កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនោះត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ។

- នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតំណាងភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែលនោះទេ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាហើយ កាលពីពេលផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏ដោយ ។ ក្រុមហ៊ុនយល់ថា មោឃភាពកិច្ចសន្យាមានន័យថា រំលាយកិច្ចសន្យានោះចោល (ការលុបចោលកិច្ចសន្យា) ហើយធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មី ។ ហើយក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ អនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ។
- មកដល់ថ្ងៃសវនាការ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ភាគីទាំងពីរ នៅតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដដែល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា តាមន័យនៃមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ មានន័យថា ភាគីត្រូវត្រឡប់មកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ វិញ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសម្រេច លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ផ្អែកលើការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនិយោជកលើការមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានៅពេលផ្សះផ្សា នៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែល (មុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨) ផ្អែកតាមមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ មូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាហើយ ។ ចំណែកភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែលនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ថា មោឃភាពកិច្ចសន្យា មានន័យថា រំលាយកិច្ចសន្យា (ការលុបចោលកិច្ចសន្យា) នោះចោល ហើយធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មី ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា លើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារទាក់ទងនឹងអត្ថន័យនៃមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាទេ ប៉ុន្តែ យោងតាមមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ស្តីអំពីកិច្ចសន្យាការងារដែលបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងការងារ រវាងកម្មករ

និយោជិត និងនិយោជក។ *កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាកតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា*។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាកតិ។ ដូចនេះ ក្រឹត្យ-ច្បាប់ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ក៏គ្របដណ្តប់លើកិច្ចសន្យាការងារនេះផងដែរ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាលើអត្ថន័យនៃមាត្រា ២១ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ នេះ។

មាត្រា ២១ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ចែងថា *"ក្នុងករណីមានមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ស្ថានភាពដែលមានទៅមុនពេលចុះកិច្ចសន្យា ត្រូវមានឡើងវិញ"* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២១ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាគោលការណ៍ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាត្រូវទុកជាមោឃៈ អានុភាពគតិយុត្តិដែលភាគីពាក់ព័ន្ធមានបំណងធ្វើ មិនបានកើតមានទេតាំងពីដំបូង មានន័យថា ស្ថានភាពដែលមាននៅមុនកិច្ចសន្យាត្រូវមានឡើងវិញ។ ក្នុងករណីនេះ ផ្អែកលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា " *ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពធ្វើការមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតប្តូរថៃម* " ហើយកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនោះ ក៏ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកដែរ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានមោឃភាពនោះ បាត់បង់អានុភាពគតិយុត្តិ តាំងពីដំបូងម្ល៉េះ មានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនអាចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដែលបានមោឃភាពនោះទេ ហើយត្រូវត្រឡប់ទៅរកស្ថានភាពដើម មុនការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានមោឃភាពនោះ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ស្ថានភាពដើមមុនចុះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដែលបានមោឃភាព នោះមានចំនួនពីរគឺ(១)ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និង(២)ដោយផ្តល់ប្រាក់មួយចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីជាថ្នូរនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នេះ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ស្ថានភាពដើមទាំងពីរនេះ (ទី ១ និង ទី ២) ត្រូវមានឡើងវិញ ផ្អែកតាមអត្ថន័យនៃពាក្យមោឃភាព នៃមាត្រា ២១ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨។ មានន័យថា(១) *ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញ* និង *(២)ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវប្រគល់ប្រាក់ដែលជាថ្នូរនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យា ការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់មក*

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានមោឃភាពនោះទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើស្ថានភាពទាំងពីរនេះ ដូចតទៅ:

ស្ថានភាពដើមទី ១ (ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញ) : ផ្អែកលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ និងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែលនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ថា មោឃភាពកិច្ចសន្យា មានន័យថា រំលាយកិច្ចសន្យា (ការលុបចោលកិច្ចសន្យា)នោះចោល ហើយធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មី ហើយក្នុងករណីនេះក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ អនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ។ ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា មិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះមោឃភាពតាមន័យនៃមាត្រា ២១ នៃក្រិត្យ ច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ មានន័យថា ស្ថានភាពដែលមាននៅមុនកិច្ចសន្យាត្រូវមានឡើងវិញ ។ ក្នុងស្ថានភាពនេះគឺ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញ ។

ស្ថានភាពដើមទី ២ (ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវប្រគល់ប្រាក់ដែលជាថ្នូរនៃការផ្លាស់ប្តូរ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានមោឃភាពនោះទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញ) : ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមាន ចំណុចនេះនៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ទេ ហើយបន្ថែមលើនេះនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក មិនបានលើកឡើង ពីការទាមទារឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតប្រគល់ប្រាក់ ដែលជាថ្នូរនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា ដែលបានមោឃភាពនោះទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញទេ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាលើចំណុចនេះទេ ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយសំណួរសួរថា តើផ្អែកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង នៅក្នុងរោងចក្របួមថេម តើស្ថានភាពដើមទាំងពីរខាងលើត្រូវមានឡើងវិញ ឬអត់នោះ វាអាស្រ័យលើឆន្ទៈរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក? មានន័យថា ភាគីទាំងពីរ ត្រូវពិភាក្សាគ្នាអំពីផលវិបាក ដែលកើតឡើងពីការត្រឡប់ទៅរកស្ថានភាពដើម ក្នុងករណីទាំងពីរខាងលើ តាមន័យ នៃមាត្រា ២១ នៃក្រិត្យ ច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ។ ស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅពេលនេះមានន័យថា ប្រសិនបើ *ភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញ*នោះ តើ*ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពប្រគល់ប្រាក់ ដែលជាថ្នូរ នៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានមោឃភាពនោះ ទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញឬអត់?* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចគន្លឹះដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ គឺទុកឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ។ មានន័យថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត

ណាចង់ត្រឡប់ទៅរកការអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ កម្មករនិយោជិតរូបនោះត្រូវ *ប្រគល់ប្រាក់ដែលជាផ្នែកនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ដែលបានមោឃភាពនោះ ទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញដែរ ផ្អែកតាមគោលការណ៍ទូទៅនៃសេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុផល* (General Principle of Unjust Enrichment) ហើយគោលការណ៍ទូទៅនៃសេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុផល (General Principle of Unjust Enrichment) នេះសព្វថ្ងៃក៏មានចែងក្នុងមាត្រា ៧៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីកម្ពុជាដែរ បើទោះបីជា ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនេះមិនទាន់ចូលជាធរមានក៏ដោយ។ *ផ្អែកតាមគោលការណ៍ទូទៅនៃសេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុផល* (General Principle of Unjust Enrichment) បុគ្គលដែលបានទទួលផលប្រយោជន៍ ដោយសារទ្រព្យសម្បត្តិ ឬពលកម្មរបស់អ្នកដទៃ ហើយធ្វើឱ្យកើតមានការបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ដល់អ្នកដទៃដោយសារការទទួលនោះ មានករណីកិច្ចត្រូវសងផលប្រយោជន៍នោះ ត្រឹមកម្រិតដែលផលប្រយាជន៍នោះមាន ទោះបីជាគ្មានមូលហេតុលើផ្លូវច្បាប់ក៏ដោយ។

សរុប សេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ផ្អែកតាមឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច :

សម្រេច និងបង្គាប់

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ផ្អែកតាមឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: -----------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: -----------------------------------

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៦/០៩-ប្អូម ថេម

មតិជំទាស់

យោងតាមប្រការ ៣៧ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **លី តែសេខ** ជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីឈ្មោះនិយោជក សូមធ្វើសេចក្តីជំទាស់នឹងហេតុផល និង ការសម្រេចទាំងមូល នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **១៦/០៩-ប្អូមថេម** ដូចខាងក្រោម :

អង្គហេតុ:

នៅពេលសវនាការ និង យោងលើឯកសារភ័ស្តុតាង ដែលភាគីបានដាក់ជូនត្រង់ចំណុចសង្ខេបខាងក្រោម:

- នៅមុនថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ក្រុមហ៊ុន និង កម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹង ពីការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាវិញ ដោយផ្តល់ប្រាក់មួយចំនួនសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលប្រាក់រួចហើយដែរ នៅមុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។
- ភាគីវិវាទបានឯកភាពគ្នាមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ប៉ុន្តែនិយោជកពុំឯកភាពបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែលបានលុបចោលហើយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចអនុវត្តមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ដែលចែងពាក់ព័ន្ធនឹងអានុភាពនៃមោឃភាពកិច្ចសន្យា ហើយដែលនិយោជកបានយល់ព្រមនៅក្នុងកំណត់ហេតុសះជារបស់ក្រសួងការងាររួចហើយ ។

ខ្ញុំបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែល *"បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ផ្អែកតាមឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ"* ដោយមូលហេតុមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម :

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ទី ១ - អំពីកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសន្មត់ទុកជាមុនថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈតាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ដោយពុំចាំបាច់ពិនិត្យពិចារណាលើអង្គហេតុថា តើអំណះអំណាងរបស់ភាគីអំពីមូលហេតុ ដែលនាំឱ្យមានមោឃភាពកិច្ចសន្យានោះ ពិតជាត្រឹមត្រូវពិតប្រាដក និង

ស្របច្បាប់ដែរ ឬទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ មកអនុវត្តតែម្តង ។

ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាអំពីមូលហេតុ និង ហេតុផលជុំវិញការព្រមព្រៀងនេះជាមុនសិន ទើបអាចសម្រេចថា ការព្រមព្រៀងមោឃភាពនោះមានសុពលភាព និងអាចអនុវត្តបានដែរឬទេ ។

យោងមាត្រា ៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ *"កិច្ចសន្យាទាំងឡាយនឹងយកជាការបានលុះណាតែកាតព្វកើតអំពីកិច្ចសន្យានោះកើតពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី ។..."* យោងមាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨" *មិនអាចចាត់ថា មានព្រមព្រៀងត្រឹមត្រូវទេ កាលណាការព្រមព្រៀងនោះធ្វើឡើង ដោយ**ការភ័ន្តច្រឡំ** ដោយមានហឹង្សា ឬ ដោយការបន្លំបោកប្រាស់ "* ។

បើពិនិត្យលើអំណះអំណាង និង ចេតនារបស់ភាគីនៅពេលសវនាការ និងនៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទរួម ភាគីនិយោជកបានបដិសេធដាច់ខាតមិនបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើយ បើទោះជាខ្លួនយល់ព្រមមោឃភាពកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ក៏ដោយ ។ និយោជកយល់ថា បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានមោឃភាព ហើយភាគីទាំងពីរត្រូវចរចាចុះកិច្ចសន្យាការងារជាថ្មីសម្រាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ពួកគេ ។ ផ្ទុយទៅវិញភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវបានមោឃភាពនោះនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែលមានពីមុន យោងតាមមាត្រា ២១ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨។ ក្នុងន័យនេះ ភាគីទាំងពីរមានជំហរ និងការរំពឹងទុកផ្ទុយស្រលះពីគ្នា។ ខ្ញុំយល់ថា ក្នុងករណីវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំគួរបំបែកចំណុចសះជា និងចំណុចមិនសះជា ដាច់ពីគ្នាទេ ពីព្រោះចំណុចវិវាទទាំងពីរមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងជិតស្និត ឬ និយាយម្យ៉ាងទៀត ការព្រមព្រៀង ឬ មិនព្រមព្រៀងលើចំនុចវិវាទណាមួយគឺជាបច្ច័យផ្ទាល់ដល់ការអនុវត្តចំនុចវិវាទមួយទៀត ។

ការលើកឡើងខាងលើនេះ អាចបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ភាគីពុំមានការព្រមព្រៀងគ្នា**ត្រឹមត្រូវ និង ពិតប្រាកដ** នោះទេ លើការធ្វើមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ។

តាមការវិភាគខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ភាគីមានការភន្ត័ច្រឡំលើសារជាតិសំខាន់របស់កម្មវត្ថុនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាកត្តានាំឱ្យមានមោឃភាពការព្រមព្រៀង យោងតាមមាត្រា ៣ និង មាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ។ ជាវិបាក កិច្ចព្រមព្រៀងនេះពុំគួរយកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីសម្រេចឱ្យនិយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិនិត្យពីអង្គហេតុជុំវិញ ករណីវិវាទនេះ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រេចថា តើមានមូលហេតុផ្សេង ដែលអាចឱ្យគេធ្វើមោឃភាពកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលកំពុងតែអនុវត្តសព្វថ្ងៃដែរឬទេ ?

ទី២ - អំពីមូលហេតុនៃមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

យោងតាមពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករទៅនាយកដ្ឋានដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ និង យោងតាមសារណារបស់មេធាវីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ តំណាងកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ គឺត្រូវបានធ្វើដោយមានសម្ពាធពីនិយោជក ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារ ពីវេនយប់ មកវេនថ្ងៃ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ការដាក់ឱ្យឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់មុនពេលបុណ្យភ្ជុំ បើក្រោយពីពេលនេះត្រូវចាត់ទុកជាអសាបង់។ ហើយកម្មករគ្មានជម្រើស និង បារម្ភខ្លាចបាត់បង់ការងារ ក៏បានសម្រេចចិត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។ ផ្ទុយទៅវិញនិយោជកបានបដិសេធការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសំអាងថា ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ក៏បានធ្វើឡើង ហើយដែរ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍អនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលរើសចូលថ្មី។

ខ្ញុំយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនៅត្រង់ករណីនេះគឺថា តើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានធ្វើដោយមានការបង្ខំ ផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់កម្មករដែរឬទេ?

មាត្រា៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចែងអំពី ហឹង្សាដែលនាំឱ្យមានមោឃភាពកិច្ចសន្យា។ មាត្រា ៩ នៃក្រឹត្យច្បាប់នោះ ចែងថា " *ហឹង្សានឹងទៅជាមូលហេតុនៃកិច្ចសន្យាបាន កាលណាហឹង្សានេះ ជាការគំរាមកំហែងបង្ខិតបង្ខំតាមផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្តលើភាគីណាមួយ ឬ លើប្តីប្រពន្ធ បុព្វញាតិ ឬ បច្ឆាញាតិណាមួយរបស់ភាគីនោះ ។* "

ជាការពិត ច្បាប់ពុំបានកំរិតពីទម្ងន់នៃការគំរាមកំហែង បង្ខិតបង្ខំ តាមផ្លូវកាយ ឬ ផ្លូវចិត្តនោះទេ។ ប៉ុន្តែខ្ញុំយល់ថា ដើម្បីឱ្យហឹង្សាអាចជាមូលហេតុមោឃភាពកិច្ចសន្យាបាន លុះត្រាតែមានការ**គំរាមកំហែងបង្ខិតបង្ខំជាក់ស្តែង និង ធ្ងន់ធ្ងរដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដល់រូបកាយ ឬ កត្តាសេដ្ឋកិច្ចរបស់ភាគី** ដែលធ្វើឱ្យភាគីចាំបាច់ត្រូវយល់ព្រមចុះកិច្ចសន្យា ដើម្បីបញ្ចៀសនូវគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ។ បើពុំនោះទេ ភាគីមិនអាចលើកយកការបង្ខិតបង្ខំនោះ មកធ្វើជាមូលហេតុនៃមោឃភាពកិច្ចសន្យាឡើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ពុំបានលើកឡើង និង បង្ហាញភស្តុតាងជាក់ស្តែងពី ការគំរាមបំហែង ឬ បង្ខិតបង្ខំទេ ក្នុងករណីវិវាទនេះ។

ម៉្យាងវិញទៀតជាគោលការណ៍ មូលដ្ឋាននៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចប្រើប្រាស់គ្រប់មធ្យោបាយ និង យុទ្ធវិធីស្របច្បាប់ ដើម្បីធ្វើការចរចាកិច្ចសន្យាអ្វីមួយជាមួយភាគីម្ខាងទៀត។ ការចាត់វិធានការព្យួរការងារ ការឱ្យកម្មករសម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការគឺ សុទ្ធសឹងជាព្រឹត្តការណ៍គតិយុត្តិ ដែលអាចកើតឡើង ដោយស្របច្បាប់នៅក្នុងដំណើរជីវិតនៃទំនាក់ទំនងការងារ ប្រសិនបើភាគីមានមូលហេតុ ដែលច្បាប់អនុញ្ញាត។ ចំនែកឯការព្រួយបារម្ភខ្លាចបាត់បង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពុំអាចចាត់ជាហេតុគតិយុត្តិ ដែលអាចចាត់ទុកជា ការបង្ខំដោយនិយោជកនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនៅរក្សាសេរីភាព

ជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនក្នុង ការចរចា ជ្រើសរើសយកការងារដែលខ្លួនចូលចិត្ត និងស្របតាមលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលបានឯកភាពគ្នា ឬដោយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមនីតិវិធីច្បាប់ រួចស្វែងរកការងារនៅខាងក្រៅផ្សេងទៀតបាន ។

ទី ៣ - សេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសប្រភេទកិច្ចសន្យា

ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ មាត្រា ១ ចែងថា "*កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬ ច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន ។*" ក្នុងន័យនេះ ភាគីដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសធ្វើការបង្កើតកិច្ចសន្យា កែប្រែកិច្ចសន្យា និង បញ្ចប់កិច្ចសន្យាវិញ យោងតាមការព្រមព្រៀង ឬតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលមានជាធរមាន។ ច្បាប់ការងារក៏បានបើកច្រកឱ្យមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង ឬ ដោយទូទាត់ប្រាក់សំណងផងដែរ ។

និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករឱ្យមកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ ច្បាប់ការងារមាត្រា ៦៧ ចែងពីការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ នៅពេលដែលរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាលើសពីពីរឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែច្បាប់ស្តីពីការងារពុំមានបញ្ញត្តិណាមួយ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យភាគីផ្លាស់ប្តូរទំរង់កិច្ចសន្យាពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់មកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះទេ ។ ដូច្នេះ បើទោះជាក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង និយោជកបានប្រើពាក្យថាផ្លាស់ប្តូរក៏ដោយ ខ្ញុំយល់ថា នេះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់រួចចាប់ផ្តើមបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាវិញ។ ត្រង់ថា តើការបញ្ចប់នេះ ត្រូវបានទូទាត់សំណងនានាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬ អត់នោះ ភាគីពុំបានលើកឡើងជាវិវាទគ្នានោះទេ។ ដូច្នេះ បើពិនិត្យលើស្ថានភាពខាងលើយើងឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ពិតជាត្រូវបានបញ្ចប់រួចហើយ ហើយការអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាក៏បានអនុវត្តបន្តចាប់ពីថ្ងៃផ្លាស់ប្តូរហើយដែរ។

សេចក្តីដូចមានរៀបរាប់ក្នុងចំនុចទាំងបីខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ភាគីគួរបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលមានស្រាប់រហូតដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានកំណត់ប្រាំមួយខែ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

ភ្នំពេញ ,ថ្ងៃទី ០៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩

អាជ្ញាកណ្តាល

លី តែសេង