ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១១/០៩-ហុ យៀ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **វ៉ិន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនជា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហុយៀ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨២ ២៨៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ឯក សុជាតិ បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា** (CCAWDU)

- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហុ យៀ**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៨៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

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

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោកអ៊ុំ វិសាល — មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ CCAWDU

២- លោក អៀម សុភ័ក្រ្តា — មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ CCAWDU

៣- លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា — ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ

៤- លោក ខូវ ដានិត — លេខាធិការសហជីព

៥- លោក ទឹម សុខឿន — ហិរញ្ញិក

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករម្តងម្កាលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ដោយហេតុថា កម្មករទាំងនោះធ្វើការមានអតីតភាពការងារពីមួយឆ្នាំទៅពីរឆ្នាំរួចហើយ ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់បងប្អូនបានឡើយ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវប្រើកម្មករប្រភេទនេះ ដើម្បីជួយសំរួលនៅពេលក្រុមហ៊ុនមានការងារកំណើនម្តងម្កាល ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាច្បាប់តាមវេជ្ជបញ្ជាពេទ្យ ដែលបានចេញឱ្យឈប់សម្រាក ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនគោរពវេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យរដ្ឋ(បន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាក) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុញ្ញាតតាមការទាមទាររបស់បងប្អូនបានឡើយ គឺការអនុញ្ញាតត្រូវមានការឆ្លងកាត់ពីវេជ្ជបណ្ឌិតរបស់ក្រុមហ៊ុនជាមុនសិន ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវពង្រឹងសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារឱ្យបានល្អ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយ ដោយសារបងប្អូនគ្មានកន្លែងហូបបាយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចសាងសង់រោងបាយតាមការទាមទារនោះបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនមានទីតាំងសំរាប់សាងសង់ឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(២)(មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ

នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៧៤១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ចំណុច លើការទាមទារទាំង០៩ចំណុចនោះ។ ដូច្នេះ ចំណុចមិនសះជាទាំង០៣ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៤១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំងនេះ នៅថ្ងៃទី ០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទីរសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង០៣ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលព្រមព្រៀងលើចំណុចទី២ និងកម្មករនិយោជិតដកការទាមទារចំណុចទី៣ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Liu Zhichao ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហួយៀ (ខេមបូឌា) ជូនលោក ឯប សុជាតិ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហួយៀ លេខ ១៤៧០ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហួយៀ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់របស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- លិខិតបញ្ជាក់របស់គិលានដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ការឈប់សម្រាករបស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ។

៦- លិខិតចេញពីមន្ទីរពេទ្យជ័យជំនះ នៃមន្ទីរសុខាភិបាលខេត្តកណ្តាលរបស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៧- លិខិតបញ្ជាក់របស់មន្ទីរពេទ្យជ័យជំនះ នៃមន្ទីរសុខាភិបាលខេត្តកណ្តាលរបស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់របស់ឈ្មោះ ម៉ន ប៊ុច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៩- លិខិតបញ្ជាក់របស់គិលានដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ការឈប់សម្រាករបស់ឈ្មោះ ម៉ន ប៊ុច ។

១០- លិខិតបញ្ជាក់របស់វេជ្ជបណ្ឌិត ឡុង សុវណ្ណឫទ្ធិ ជូនឈ្មោះ ម៉ន ប៊ុច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

១១- លទ្ធផលពិនិត្យអេកូសាស្ត្រ-ពណ៌របស់ឈ្មោះ ម៉ន ប៊ុច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហួយៀ ចុះបញ្ជិកាលេខ ១០៥ ក.ក.ប.វ/អធក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

១៣- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៤- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៥- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៦- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៧- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៨- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៩- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២០- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២១- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២២- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៣- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៤- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតទាមទាររបស់កម្មករ-កម្មការិនីបណ្តេញទាមទារសុំឱ្យពេញសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្វូយៀ (ខេមបូឌា) លេខ ១៦៤០ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតបញ្ជាក់ឈ្មោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្វូយៀ លេខ ០៤៧/០៩ កប ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- សារណោសង្ខេបលើសំណុំរឿងលេខ ១១១/០៩ នៃរោងចក្រ ហ្វូយៀ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីព-សមាជិក និងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ គោរពជូន លោក ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ លេខ ៧៤១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥៧០ កប/អក/វក/លេកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥៧១ កប/អក/វក/លេកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

-ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

-ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក

-ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វូយៀ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លីមីធីត បានបើកដំណើរការឆ្នាំ២០០៥ បច្ចុប្បន្នមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៨៥៨ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនពីរ គឺ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ(ស៊ីខៅឌូ) និងសហជីពយុវជនខ្មែរ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ(ស៊ីខៅឌូ) ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន៧០នាក់។ ប៉ុន្តែ សហជីពនៅមិនទាន់រៀបចំលិខិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុន ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងពីចំនួនសមាជិកសហជីពស៊ីខៅឌូនេះទេ។ ប៉ុន្តែ សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរមានចំនួន៥០០នាក់ តាមបញ្ជីឈ្មោះដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានជូន។

ចំណុចវិវាទទី១ :កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករម្តងម្កាលធ្វើការនៅផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកឃ្លាំង និងផ្នែកបម្រើការ សរុបប្រមាណ២០នាក់ ទៅ៣០នាក់បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលទៅជាកម្មករជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានឱ្យពួកគាត់ធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតបណ្តោះ (ម្តងម្កាល) ជាយូរមកហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះ ធ្វើការបានជាង១ឆ្នាំហើយ នៅតែកម្មករនិយោជិតបណ្តោះ (ម្តងម្កាលដដែល)។ ឧទាហរណ៍ ដូចជាកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ មានឈ្មោះ អ៊ុំ ធឿម អត្តលេខ ១២៧, ឈ្មោះ ហ៊ំ ម៉ៃ អត្តលេខ ៣៣៦, ឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី អត្តលេខ ១៤៣, ឈ្មោះ ប្រួច ដាវី អត្តលេខ ៣៩១, ឈ្មោះ ស៊ំ សាឡន អត្តលេខ ៣០៦ និងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលចូលធ្វើការលើសពីបីខែ មានឈ្មោះ នាង រ៉ានី អត្តលេខ T៤៧៤ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩, ឈ្មោះ រិត សុផល អត្តលេខ ៩៤៦ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ឈ្មោះ ហែម សុផា អត្តលេខ ៩៤៧ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩, ឈ្មោះ ពៅង ល្បឿន

អត្តលេខ ៤៤៨ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ និងឈ្មោះ ខាត់ ឌីណា អត្តលេខ ៤៦៤ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្ញើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដែលមានឈ្មោះខាងលើនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការនៅពេលផលិតផលមានកំណើន និងប្រញាប់ម្តងម្កាលទេ។ ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជាប់រហូត គឺ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ហើយរយៈពេលធ្វើការច្រើនជាងបីខែជាប់រហូត។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ចូលទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លោប (ពេញសិទ្ធិ)។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដោយមិនមានចុះកិច្ចសន្យាទេ គឺក្រុមហ៊ុនប្រាប់ផ្ទាល់មាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនេះ គឺប្រធានក្រុម ជាអ្នកវាយតម្លៃការងារ ប្រសិនបើប្រធានក្រុមវាយតម្លៃថា ធ្វើការល្អ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ចូលទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា១ឆ្នាំ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលប្រមាណ២០នាក់ទៅ៣០នាក់ ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិនោះបានទេ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិបាន គឺអាស្រ័យទៅលើការវាយតម្លៃការងារពីប្រធានក្រុម។ ក្រុមហ៊ុនបានសន្យាផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចូលជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់បញ្ជីតាមការសន្យាទេ។
- ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលណា ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ គឺក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ១ថ្ងៃមុន ដោយប្រាប់ថា ថ្ងៃស្អែកក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ ហើយបើក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យធ្វើវិញ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការទាក់ទងតាមក្រោយ។ ភាគច្រើនក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកតែមួយថ្ងៃទេ គឺក្រុមហ៊ុនហៅឱ្យមកធ្វើការវិញហើយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ គឺប្រាក់ឈ្នួលគោល៥០ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិក ព្រមទាំងផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់ធានាអាហារ និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកឈឺមានច្បាប់អនុញ្ញាតផងដែរ លើកលែងតែប្រាក់បំណាច់ផុតកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា៥ភាគរយ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារតែប៉ុណ្ណោះ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ជំហរថា កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដដែល ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ :កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ)

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ) ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះ ធ្វើការបានជាង១ឆ្នាំហើយ ក៏នៅតែជាកម្មករនិយោជិតបណ្តែត(ម្តងម្កាល)ដដែល ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន:*

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។

- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាក្រោកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។

- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។"

មាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *"កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ច ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យា ដោយឡែកពីនេះ ។"*

តាមយុត្តិសាស្ត្រចាស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយលើមាត្រា ៩ និងមាត្រា ១០ ដោយយោងលើមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៨ ដែលបានកំណត់ថា កាលដែលនិយោជកហៅកម្មករនិយោជិតថា ជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(បណ្តែត) ឬក៏ហៅកម្មករនិយោជិតឈ្មោះផ្សេងណាមួយក៏ដោយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានធ្វើការយ៉ាងហោចណាស់២១ថ្ងៃជាមធ្យមសម្រាប់រយៈពេល២ខែជាប់ៗគ្នានោះ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ហើយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *២៦/០៨- រោងចក្រស្ពតវែរ និងលេខ ១០/០៨- ជី អេច ជី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតយុត្តិសាស្ត្រថ្មី អំពីកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ

៩៧/០៨-អ៊ីធីនីធី អ៊ីភែរិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១០ បានបកស្រាយមាត្រា៩ និងមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា " *...កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់ ។ នេះមានន័យថា តាមការយល់ឃើញ ផ្នែកផលប្រយោជន៍ វាមិនបញ្ហាទេ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេហៅថា ជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬជាប់លាប់ ព្រោះច្បាប់មាត្រា ១០ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះ ។ ហើយករណីនេះមានន័យថា វាមិនជាបញ្ហាទេ ដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីកម្មករម្តងម្កាលឱ្យទៅជាកម្មករជាប់លាប់ ។ ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកម្មករនិយោជិតនេះ គ្មានប្រសិទ្ធភាពផ្លូវច្បាប់អ្វីឡើយ ។ បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឯណោះទេវិញទេ...*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមយុត្តិសាស្ត្រថ្មី របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៧/០៨-អ៊ីធីនីធី អ៊ីភែរិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១០ ក្នុងការបកស្រាយមាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឯណោះទេវិញទេ ។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាព (ក្នុងករណី ដែលកម្មករបណ្តែតនោះ បន្តការងារជាប់តាមរយៈពេលកំណត់នៃច្បាប់ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់អតីតភាពនេះ) ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សិទ្ធិទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងសិទ្ធិផ្សេងៗទៀតផងដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលជាយូរមកហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការបានជាង១ឆ្នាំហើយ ក៏នៅតែជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលដដែល ដោយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ គឺមានដូចជាប្រាក់ឈ្នួលគោល៥០ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិកជាដើម ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា៥ភាគរយ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តផ្ទុយនឹងមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលឱ្យបានដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

ដូច្នេះ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(បណ្តែត) ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ) និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

-បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (បណ្តែត) ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) ។

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(បណ្តែត) ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ)ដែរ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈី តៃសេង**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទ៉ែន ពៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរ**

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