ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥៦/០៥-សាន់តិច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៨ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១-ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច គីធីអ៊ី អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦០៥ ៨៥០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក វ៉ង រដ្ឋា ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥៩ ៥២៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក លី វ៉េង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

២- លោក តែប គុន មន្ត្រីសហព័ន្ធ

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

៣- លោក ពូក កុសល	ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនសាន់តិច
៤- លោក សន រី	អនុប្រធានសហជីព ទី១
៥- លោក គង់ សារ៉ាត	អនុប្រធានសហជីព ទី២
៦- លោក ម៉ម ដឿន	ទីប្រឹក្សាសហជីព និង តំណាងកម្មករ
៧- លោក ទឹម សំបូរ	គណៈកម្មការសហជីព និង តំណាងកម្មករ
៨- លោក សុខ គន្ធី	គណៈកម្មការសហជីព
៩- លោក ម៉ិច ម៉េងហុង	សកម្មជន និង តំណាងកម្មករ
១០- លោកស្រី ឡុង សូនី	សមាជិក
១១- លោក ម៉ុន សាមាស	ស្មៀនឃ្លាំង
១២- លោកស្រី ជិន សាម៉ុល	ស្មៀនឃ្លាំង
១៣- លោក សុខ គង់	សកម្មជន
១៤- លោក លាង ម៉េងថៃ	សកម្មជន

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន ០៩ នាក់ ចូលធ្វើការវិញក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់រយៈពេល៦ ខែ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាមានរយៈពេល០៦ ខែ ដោយសារភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេង១តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រុមហ៊ុនត្រូវការធ្វើការកំណែទម្រង់សេដ្ឋកិច្ចរបស់រោងចក្រ ។

២- សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតនៅតែចោទប្រកាន់ក្រុមហ៊ុន មានការរើសអើងចំពោះសមាជិកសហជីព ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងចំពោះសមាជិកសហជីពណាមួយឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកជាកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រតែមួយ ។

៣- សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់រំលឹកឡើងវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរៈវេលាកំណត់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ហើយស្ម័គ្រទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាកការងារតាមជម្រើសដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

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 និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៣៣៩ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ លើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុច នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សាមិនបានទទួលជោគជ័យទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម:

THE ARBITRATION COUNCIL

ឥស្សរិភាព

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ទស្សនាទ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារលេខ ៨២០ កប/អក/អធក ជំរាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ស្ដីពីការលើកវេនធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ពីវេនធ្វើការងារនៅពេលយប់ មកធ្វើការងារនៅពេលថ្ងៃវិញ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច លេខ ០៨-០៨-០៨ សត គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្ដីពីការជូនដំណឹងអំពីការផ្ទេរកម្មករ-កម្មការិនីពីវេនយប់ មកវេនថ្ងៃ និង សំរេចឈប់ដំណើរការសកម្មភាពផលិតកម្មនៅវេនយប់ទាំងស្រុងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៣- លិខិតស្រាយបំភ្លឺរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ស្ដីពីការបកស្រាយបំភ្លឺចំពោះសំនួររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក ម៉ម ជឿន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ លាង ម៉េងថៃ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤

៦- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ម៉ម ជឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក ហួង រតនៈ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ហួង រតនៈ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៩- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ហួង រតនៈ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១០- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក ទីម សំបូរ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១១- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ទីម សំបូរ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០២

១២- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ទីម សំបូរ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៣- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក ជិន សាម៉ុល ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៤- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ជិន សាម៉ុល ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥

១៥- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ជិន សាម៉ុល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៦- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក ស៊ុក គង់ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៧- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ស៊ុក គង់ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ ។

១៨- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ស៊ុក គង់ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៩- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក សុខ ឃុនធី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២០- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ សុខ ឃុនធី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០២

២១- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ សុខ ឃុនធី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២២- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក ម៉ុន មាស ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៣- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ម៉ុន មាស ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦

២៤- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ម៉ុន មាស ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២៥- សេចក្ដីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក លាង ម៉េងថៃ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៦- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ លាង ម៉េងថៃ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៤

២៧- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ លាង ម៉េងថៃ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

២៨- សេចក្តីជូនដំណឹងនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ជូនលោក ឡុង សូនី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៩- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ឡុង សូនី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦

៣០- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៦ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ឡុង សូនី ចុះ ថ្ងៃទី ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតបញ្ជាក់របស់តំណាងកម្មករ និង តំណាងសហជីព ស្តីពីនាយកក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ពិតជាបានបញ្ឈប់សមាជិកសកម្មរបស់សហជីព ។

២- លិខិតបំភ្លឺពាក់ព័ន្ធនឹងជំហរស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់រំលីកឡើងវិញនូវកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថេរវេលាកំណត់ឱ្យមកកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- បញ្ជីវត្តមានសំរាប់ផ្នែកឃ្លាំង អំបោះ (ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច) ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់តិច លេខ ៣៣៩ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ:

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

ចំណុចវិវាទទី១៖ សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន០៩ នាក់ដែលជាសមាជិកធម្មតា សកម្មជន និងសមាជិកគណៈកម្មការសហជីព ចូលធ្វើការវិញក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មានរយៈពេល៦ខែ

- កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់នោះ មានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ចំនួន៦ខែ គឺ៖
  - លោក ម៉ម ជឿន កិច្ចសន្យាចាប់ផ្ដើមថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីវិស្វករឧស្សាហកម្ម ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព លោកមានតួនាទីជាទីប្រឹក្សាសហជីព និង ជាតំណាងកម្មករនិយោជិត។
  - កញ្ញា ឡុង សូនី កិច្ចសន្យាចាប់ផ្ដើមថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីវិស្វករឧស្សាហកម្ម ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព កញ្ញាមានតួនាទីជាសមាជិកសហជីព។
  - លោក ហួង រតនៈ កិច្ចសន្យាចាប់ផ្ដើមថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព លោកមានតួនាទីជាសមាជិកសហជីព។
  - លោក ទឹម សំបូរ កិច្ចសន្យាចាប់ផ្ដើមថ្ងៃ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព លោកមានតួនាទីជាសមាជិកគណៈកម្មការសហជីព និងជាតំណាងកម្មករនិយោជិត។
  - លោកស្រី ជិន សាម៉ុល កិច្ចសន្យាចាប់ផ្ដើមថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីជំនួយការឃ្លាំងសំភារៈ ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ នៅក្នុងសហជីព កញ្ញាមានតួនាទីជាសមាជិកសហជីព។
  - លោក ស៊ុក គង់ កិច្ចសន្យាចាប់ផ្ដើមថ្ងៃ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព លោកមានតួនាទីជាសមាជិកគណៈកម្មការសហជីព។

- លោក សុខ ឃុន្នី កិច្ចសន្យាចាប់ផ្តើមថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព លោកមានតួនាទីជាសមាជិកគណៈកម្មការសហជីព។
- លោក ម៉ុន សាមាស កិច្ចសន្យាចាប់ផ្តើមថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព លោកមានតួនាទីជាសកម្មជនសហជីព។
- លោក ពាង ម៉េងថៃ កិច្ចសន្យាចាប់ផ្តើមថ្ងៃទី០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបញ្ចប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩។ នៅក្នុងសហជីព លោកមានតួនាទីជាសកម្មជនសហជីព។

- កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់ខាងលើ បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យា ដោយហេតុថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនរើសអើងនឹងសហជីព និង បានអះអាងថា នៅផ្នែកឃ្លាំង និង ផ្នែកវិស្វកម្មឧស្សាហកម្ម ក្រោយពេលមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យពួកគាត់ ក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសកម្មករថ្មីទៅធ្វើការកន្លែងពួកគាត់ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា ៦ ខែ ដោយសារភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគ្នា។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបដិសេធថា ពួកគាត់មិនបានព្រមព្រៀងនឹងការបញ្ចប់នេះ ហើយពួកគាត់ក៏មិនបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។
- តាមភស្តុតាង លើលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនអំពីការបញ្ចប់ និង មិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់ មិនឃើញការចុះហត្ថលេខា ឬ ស្នាមមេដៃរបស់សាមីខ្លួននោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ទៀតថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់នោះ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនត្រូវការធ្វើកំណែទំរង់សេដ្ឋកិច្ចរបស់រោងចក្រ។ ចាប់តាំងពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកំណែទំរង់ការងាររបស់ខ្លួន ដោយអនុវត្តគំរោង លៀន (LEAN) គឺបង្រួមខ្លួនឱ្យតូច តែបង្កើនផលិតភាពការងារឱ្យខ្ពស់។ ក្នុងការគំរោងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបណ្តុះបណ្តាល និង បណ្តុះបណ្តាលជាថ្មី ដល់កម្មករ ដើម្បីបង្កើនជំនាញរបស់កម្មករ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកបានបន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកែប្រែនៅផ្នែកបួនសំខាន់ៗ: ផ្នែកឃ្លាំង ផ្នែកវិស្វកម្មឧស្សាហកម្ម (IE- Industrial Engineer) ផ្នែកតភ្ជាប់ និង ផ្នែកបង្ហើយការ ដែលត្រូវការកាត់បន្ថយកម្លាំងកម្មករ ព្រោះតាមគំរោងលៀន (LEAN) នឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះផ្នែកវិស្វកម្មឧស្សាហកម្ម (IE) ទៅជា (TST) ។ ចំពោះផ្នែកនេះ មិនត្រឹមតែការកែប្រែឈ្មោះទេ ថែមទាំងផ្លាស់ប្តូរម៉ោងធ្វើការផងដែរ ដើម្បីឱ្យត្រូវម៉ោងធ្វើការជាមួយនឹងសង្វាក់ផលិតកម្មផ្នែកផ្សេងទៀត :ផ្នែក **IE** ព្រឹកម៉ោង ៧:០០ ដល់រសៀល ម៉ោង ៤:០០ ហើយសម្រាប់ផ្នែក **TST** ព្រឹកម៉ោង ៦:០០ ដល់ល្ងាចម៉ោង ៥:០០ ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការសម្រេចបញ្ចប់ និង មិនបន្តកិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិត០៧នាក់នៅផ្នែកឃ្លាំង គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងផ្នែកនោះ តាមរយៈការវាយតំលៃការងារពីមេការ ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិត០២នាក់នៅផ្នែកវិស្វកម្មឧស្សាហកម្ម ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ចប់និងមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ គឺដោយយោងតាមគំរោងលៀនរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅផ្នែកនេះត្រូវការកាត់បន្ថយកម្លាំងពី៦នាក់ មកត្រឹម៤នាក់វិញ ហើយត្រូវបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឱ្យត្រូវនឹងផ្នែកផលិតកម្មផ្សេងទៀត។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនត្រូវការកាត់បន្ថយចំណាយផងដែរ លោកម៉ម ជឿន មានប្រាក់ខែគោលខ្ពស់ (១៦៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ) ហើយបើរក្សាគាត់នោះ តាមផែនការម៉ោងធ្វើការក្នុងផ្នែក **TST** ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកាត់បន្ថយចំណាយរបស់ខ្លួនបានទេ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ចប់ និងមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មកនិយោជិតទាំងពីរនាក់នៅផ្នែកនេះ គឺមិនបានផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការវាយតំលៃការងារនោះទេ តែផ្តោតទៅលើការកាត់បន្ថយចំណាយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានរើសកម្មករនិយោជិតចូលជំនួសកម្មករនិយោជិតផ្នែក **IE/TST** និង ឃ្លាំង ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានរើសកម្មករនិយោជិត ថ្មីសម្រាប់ផ្នែក **IE/TST** និង ផ្នែកឃ្លាំង ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យា បានលាឈប់ពីការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដូច្នេះ ដើម្បីបំពេញកង្វះខាតកម្លាំងការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរើសកម្មករបន្ថែម ឧទាហរណ៍ដូចជា ផ្នែក **IE/TST** កម្មករនិយោជិតដែលនៅមាន៤នាក់ ក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា លោក ម៉ម ជឿន និង កម្មករនិយោជិត ២នាក់ បានលាឈប់ពីការងារ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី២: សមាជិកសហជីពទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឧទាហរណ៍ពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ នៅចំណុចទី១ថា ជាការរើសអើងសហជីព ព្រមទាំងការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់សមាជិកសហជីព ០៣ រូប ឈ្មោះ សាវ៉ាត ម៉េងហុង និង សន វី ពីស្មៀន មកជាកម្មករផលិត (Reproductive Worker) ហើយការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីមិនមែនប្រាប់កម្មករជាមុនទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ស្មៀនមានអំណាចបញ្ជា និងងាយតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ។
- តំណាងភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពទេ ហើយការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីពីស្មៀន មកជាកម្មករផលិត (Reproductive Worker)នេះ គាត់មិនអាចពន្យល់បានទេ ព្រោះនេះជាការងាររបស់ផ្នែកផលិតកម្ម នៅពេលក្រុមហ៊ុនរៀបចំកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកដាក់ឯកសារបំភ្លឺពីបញ្ហានេះ ត្រឹមថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។
- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ និយោជកបានដាក់ឯកសារបំភ្លឺពីបញ្ហានេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈលិខិតស្រាយបំភ្លឺរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ បានបញ្ជាក់ពីបញ្ហាផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់សកម្មជនទាំង៣នាក់ របស់សហជីពកម្មករនិយោជិតថា ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនធ្វើកំណែទំរង់ថ្មី ហើយក៏ដូចជា ដើម្បីរក្សាការងាររបស់ពួកគាត់បន្តទៅទៀត បើមិនដូច្នោះទេ ពួកគាត់នឹងមិនត្រូវបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារតទៅទៀតឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាង ឬ ឯកសារជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងចំណុចនេះទេ។
- កម្មករនិយោជិត ទទួលស្គាល់នៅក្នុងសវនាការដែរថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកំណែទំរង់ថ្មីមែន។
- តំណាងភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នកទាំង៣នៅដដែលទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នកទាំង៣ ពិតជានៅដដែលមែន។

ចំណុចវិវាទទី៣: សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់រំលឹកឡើងវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

- កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់នោះ ចូលបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុនដំបូង ដោយមានប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ក្នុងពេលចាប់ផ្តើមផ្សេងៗគ្នាដូចតទៅ:
    - លោក ម៉ម ជឿន តួនាទីវិស្វករឧស្សាហកម្ម ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤
    - កញ្ញា ឡុង សូនី តួនាទីវិស្វករឧស្សាហកម្ម ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៥
    - លោក ហួង រតនៈ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥

THE ARBITRATION COUNCIL

- លោក ទឹម សំបូរ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨
- លោកស្រី ជិន សាម៉ុល តួនាទីជំនួយការឃ្លាំងសំភារៈ ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៥
- លោក ស៊ុក គង់ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣
- លោក សុខ ឃុន្នី តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០២
- លោក ម៉ុន សាមាស តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦
- លោក លាង ម៉េងថៃ តួនាទីស្មៀនឃ្លាំងសំភារៈ ចូលបំរើការងារថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤

- នៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានចេញប្រកាសទាក់ទងការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១៥ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាថ្នូរនឹងការប្តូរនេះ ។
- កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះទាំង៩នាក់ដូចមានរាយនាមខាងលើ បានទទួលយកលក្ខខណ្ឌនេះ ដោយប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ខែ ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ និងត្រូវបញ្ចប់ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១៥ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំជាថ្នូរនឹងការប្តូរនេះ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងនេះបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់រំលឹកឡើងវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ដោយយល់ថា ការទូទាត់នោះមិនត្រឹមត្រូវ ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នេះមិនមែនជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាទេ គឺជាការប្តូរ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី១ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចពន្យល់បានថា តើការគណនានោះមានអ្វីខ្លះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក ផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់កម្មករចំនួន ០៩ នាក់ ដូចជា ចំនួនកម្មករ របៀបគណនា ចំនួនប្រាក់បានទទួល និង ចំនួនប្រាក់ដែលខ្វះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយទុកពេលឱ្យភាគីនីមួយៗ ធ្វើការជំទាស់នឹងភស្តុតាងដែលដាក់មកនេះ ត្រឹមថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

- តាមរយៈសារណារបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ បានបញ្ជាក់ការទាមទារ មានទាមទារប្រាក់ជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំនៃអតីតភាពការងារ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនគិតថា ប្រាក់ដែលបានទូទាត់កន្លងមក ជាប្រាក់ជំងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ឬ ប្រាក់បំណាច់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនគិតថា ប្រាក់ដែលទូទាត់កន្លងមក ជាប្រាក់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា ៩១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។

ហេតុផលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេច :

ចំណុចវិវាទទី១: សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន៩នាក់ ដែលជាសមាជិកធម្មតា សកម្មជន និងសមាជិកគណៈកម្មការសហជីព ចូលធ្វើការវិញក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មានរយៈពេល៦ខែ

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានរើសអើងសហជីពក្នុងការបញ្ចប់ និងការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកបានអះអាងថា ខ្លួនមិនបានរើសអើងនឹងសហជីព គឺការបញ្ចប់ និងការមិនបន្តនេះ ធ្វើឡើងដោយការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគី និង ដោយផ្អែកតាមតំរូវការនៃការកំណែទំរង់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការបញ្ចប់ និងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់នេះ ធ្វើឡើងដោយការរើសអើងនឹងសហជីព ឬ ទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា: *".... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា: ... ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី: ការជួល ...... ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ .... ។."*

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនអោយយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ ។"*

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើការទាមទារជាក់លាក់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដោយបកស្រាយថា មាត្រា១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យមានការរើសអើងសហជីព ឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬ ដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការ

THE ARBITRATION COUNCIL

ងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៨/០៧-ជេ ហ្វាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ១២៣/០៧-អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)* ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ១៩/០៤-ក្សាល កោះ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១៧/០៧-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១)* ។

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា: *" កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។..."*

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ចែងថា: *"កិច្ចសន្យា គឺទុកជាច្បាប់របស់ភាគី។ កិច្ចសន្យា នឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី។ កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុច្ចរិត និង តាមបំណងរបស់គូភាគី។ កិច្ចសន្យាមានអនុភាពតែទៅលើភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ។"*

យោងតាមមាត្រាច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង និងត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ច្បាប់ការងារផងដែរ។ បន្ថែមលើសនេះទៀត ច្បាប់ហាមឃាត់និយោជកក្នុងការជួល ឬ មិនជួល ដោយហេតុផលទាក់ទងនឹងការចូលរួមសហជីពបានឡើយ បានន័យថា ការបញ្ចប់ ការមិនជួល មិនត្រូវធ្វើឡើង ដោយសំអាងលើហេតុផលទាក់ទងនឹងសហជីពឡើយ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និង ភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត និងសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យា ដោយយោងលើលក្ខខណ្ឌពីរ: តម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការកែទំរង់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវកាត់បន្ថយចំណាយ និងដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងារឱ្យបានខ្ពស់ និង លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាង ឬ ឯកសារជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទៅនឹងភស្តុតាងរបស់និយោជកឡើយ ក្រៅអំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដែលលើកឡើងក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបានរើសកម្មករថ្មីចូលធ្វើការជំនួសពួកខ្លួនក្រោយពេលសម្រេចបញ្ចប់ និងមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យខ្លួន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា មានការរើសអើសសហជីព ដោយរបៀបណាទោះទេ។ ក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីសម្រាប់ផ្នែក IE/TST និង ផ្នែកឃ្លាំង ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិត

ដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យា បានលាឈប់ពីការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដូច្នេះ ដើម្បីបំពេញកង្វះខាតកម្លាំងការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរើសកម្មករបន្ថែម ឧទាហរណ៍ដូចជា ផ្នែក IE/TST កម្មករនិយោជិត ដែលនៅមាន៤នាក់ ក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាលោក ម៉ម ជឿន និង កម្មករនិយោជិត ២នាក់ បានលាឈប់ពីការងារ ។

តាមអង្គហេតុ និង ភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ចប់ និង ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ភាគីនិយោជក ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិវាទមិនមានការរើសអើងនឹងសហជីពទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន៩ នាក់ ដែលជាសមាជិកធម្មតា សកម្មជន និងសមាជិកគណៈកម្មការ សហជីព ចូលធ្វើការវិញក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មានរយៈពេល៦ខែ។

ចំណុចវិវាទទី២: សមាជិកសហជីពទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា *".... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា: ... ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី: ការជួល ...... ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ .... ។."*

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនអោយយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ។"*

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើការទាមទារជាក់លាក់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដោយបកស្រាយថា មាត្រា១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យមានការរើសអើងសហជីព ឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬ ដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ១២៣/០៧-អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ *៩៣/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦-វីវើថ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ០១/០៧-ស៊ុន ព្រីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*។)

THE ARBITRATION COUNCIL

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *០៣/០៣-តុង ប្លា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ១៩/០៤-ក្បាល កោះ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១៧/០៧-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១*)។

នៅក្នុងករណីនេះ នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន០៩នាក់ និងការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិត៣រូប ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត ជាការរើសអើងសហជីព ហើយទាមទារឱ្យនិយោជកឈប់រើសអើងសហជីព។ ហើយនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានការរើសអើងសហជីពទេ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ពីស្មៀនឃ្លាំង មកជាកម្មករផលិត (Repro - ductive Worker) នេះ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនធ្វើកំណែទំរង់ថ្មី ហើយក៏ដូចជា ដើម្បីរក្សាការងាររបស់ពួកគាត់បន្តទៅទៀត បើមិនដូច្នោះទេ ពួកគាត់នឹងមិនត្រូវបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារតទៅទៀតឡើយ។ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិត ក៏ទទួលស្គាល់នៅក្នុងសវនាការដែរថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកំណែទំរង់ថ្មីមែន។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា មិនមានការរើសអើងសហជីពទេ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកស្មៀនឃ្លាំងទាំង៣រូបនោះទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានទាមទារជាក់លាក់លើបញ្ហាណាមួយ ដូចជាការសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាតួនាទីដើមវិញ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ០៣ រូប ជាដើម។ ចំណែកករណីកម្មករនិយោជិត០៩រូប គឺជាមូលហេតុនៃការទាមទារនៅចំណុចទី១។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធការទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់បង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី៣: សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់រំលឹកឡើងវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ទាមទារឱ្យនិយោជក បង់ប្រាក់រំលឹកឡើងវិញ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ តាមរយៈសារណារបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ បានបញ្ជាក់ការទាមទារ មានដូចតទៅ: (១) ទាមទារប្រាក់ជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ (២) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំនៃអតីតភាពការងារ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនគិតថា ប្រាក់ដែលបានទូទាត់កន្លងមកជាប្រាក់ជំងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ឬ (៣)

ប្រាក់បំណាច់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនគិតថា ប្រាក់ដែលទូទាត់កន្លងមក ជាប្រាក់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការទាមទារខាងលើនេះ ឬ ទេ?

តាមអង្គហេតុ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ និង អង្គហេតុនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣នេះ ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់ ដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ ពេលចូលធ្វើការដំបូងជាមួយក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចសន្យាការងារជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ តែក្រោយមក ត្រូវបានប្តូរពីកិច្ចសន្យាកាងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា៦ខែ ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ និងត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និង និយោជកតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានកាត់ផ្តាច់នៅពេលប្តូរពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា៦ខែ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១៥ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ តាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ជាថ្នូរនឹងការប្តូរនេះ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ តាមអង្គហេតុ ទំនាក់ទំនងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក ឬអាចនិយាយថា និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានតាមច្បាប់ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់ខ្លួន។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: *"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង ។"*

តាមមាត្រា ១២០ ខាងលើនេះ មានន័យថា សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ តាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩នាក់នេះ ត្រូវបានបញ្ចប់នៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ នៅពេលដែលពួកគេទទួលចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មីជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា៦ខែ នៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតនៅមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ព្រោះមិនទាន់ហួសអាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទេ។

ក. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជាប្រាក់ឈ្នួល១៥ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពេលដែលប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីកិច្ចសន្យាការងារ

មិនមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា វាជាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ឬ ជាប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនោះទេ ដោយនិយោជកគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួល ១៥ថ្ងៃក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ ជាថ្នូរនឹងការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ នេះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានចេតនាផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទៅ កម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនោះ។ មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថាៈ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែអោយទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃ ការអោយដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :*

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រម ទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិន អាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយ មានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។..."*

យោងតាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈ របស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ នូវប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ដល់កម្មករ និយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី១២ខែ ហើយប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើស ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។ តាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារទាំង៥នាក់ សុទ្ធតែមានអតីតភាពការងារលើសពី១២ខែ ហើយនិយោជកមិនបានលើកឡើងថា ការបញ្ចប់ នេះ ដោយសារពួកគេប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជក ត្រូវផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដល់កម្មករ និយោជិត តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហើយប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាច លើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។

ខ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថាៈ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាច់នៃភាគី ណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន ។..."*

យោងតាមមាត្រា ៩១ នេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត កាលណាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីនិយោជក ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែតាមអង្គហេតុ ការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ពីកិច្ចសន្យាការងារមិនមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា៦ខែនោះ មិនមានភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ថា ធ្វើឡើងដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តទេ។

ឥ. ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា: "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជក តែឯកឯងគ្មានអោយដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការអោយដំណឹងមុន ត្រូវអោយនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។*"

យោងតាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ បានបន្តដោយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា៦ខែ ហើយមុននឹងធ្វើការប្តូរកិច្ចសន្យានេះ និយោជកបានធ្វើការជូនដំណឹងរួចរាល់ ហើយទើបធ្វើការប្តូរកិច្ចសន្យា ពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា៦ខែ តាមការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ដូចនេះ និយោជក បានអនុវត្តការជូនដំណឹងរួចរាល់ហើយ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុននេះទៀតទេ។

ចំពោះប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ប្រាក់ខែចុងក្រោយ កម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការទាមទារទេ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចទាក់ទងនឹងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ប្រាក់ខែចុងក្រោយទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាមទារប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន។ ហើយបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដល់កម្មករនិយោជិត តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩ នាក់។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និង អង្គច្បាប់ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ នាក់ ចូលធ្វើការវិញ ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មានរយៈពេល៦ខែ។

ចំណុចវិវាទទី២: បដិសេធការទាមទារ កុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ បង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី៣:

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដល់កម្មករនិយោជិត តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៩ នាក់ ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាមទារប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និង ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វីរៈ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច

មតិជំទាស់

យោងតាមប្រការ ៣៧ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **លី តែសេខ** ជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីឈ្មោះនិយោជក សូមធ្វើសេចក្តីជំទាស់នឹងហេតុផល និង ការសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **៥៦/០៩-សាន់តិច** ដូចខាងក្រោម :

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅពេលសវនាការ និង យោងលើឯកសារភស្តុតាង ដែលភាគីបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ខ្ញុំពិនិត្យឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកត្រូវបានប្តូរជំនួសដោយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ តាំងពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៨ មកម្ល៉េះ ។ នៅពេលប្តូរកិច្ចសន្យា ភាគីនិយោជកយល់ព្រមបង់ ហើយកម្មករនិយោជិតបានព្រមទទួលយកប្រាក់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៥ ថ្ងៃ សំរាប់អតីតភាពការងារចំនួនមួយឆ្នាំ ។

ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនត្រូវកំណត់ថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ខាងលើ ធ្វើឡើងដោយសារតែឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាងនោះទេ បើទោះជាសំណើនៃការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាត្រូវបានធ្វើដោយនិយោជកក៏ដោយ ។ កម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពពេញលេញក្នុងការសម្រេចថា តើយល់ប្រមតាមការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែរ ឬ ទេ ។ ប្រសិនបើកម្មករពុំមានការយល់ព្រមទេ គេពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនស្មើនឹង១៥ថ្ងៃ ការងារ ហើយពុំត្រូវចុះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដើម្បីប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ។ ផ្ទុយទៅវិញ កម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមតែទទួលប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១៥ ថ្ងៃទេ អ្នកខ្លះបានចរចាជាមួយក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់បន្ថែមលើសពី១៥ ថ្ងៃនោះទេ ហើយពួកគេក៏បានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ហើយដែរ ដើម្បីបន្តការងារទៀតផង ។ ក្នុងន័យនេះ ការប្តូរកិច្ចសន្យាខាងលើ គឺធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរគោរពតាមគោលការណ៍សេរីភាពនៃកិច្ចសន្យា ដែលជាគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃច្បាប់កិច្ចសន្យា ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនគួរបង្គាប់ឱ្យ និយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឡើយ ពីព្រោះក្នុងអង្គហេតុនៃករណីវិវាទនេះ ពុំមែនជាករណីបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ តាមឆន្ទៈនិយោជក តាមមាត្រា ៨៩ នេះទេ ។ ការសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩ គឺជាការដាក់កំហុសទាំងស្រុងលើនិយោជក នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានជ្រើសរើសយល់ព្រមតាមការប្តូរកិច្ចសន្យារួចហើយ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ,ថ្ងៃទី ០៨ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩

អាជ្ញាកណ្ដាល

ឈី តែសេង