

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧០/១១-ហ្គេលហ្វេម

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

យោងលំដៅទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់: ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ុង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ទួន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **រុន សារ៉ាយ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្គេលហ្វេម អ៊ិនធើរ ប្រាយស៊ីស (អ៊ិនធើរ) នីតធើរ លីមីធើត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិកំពង់ព្រីង ឃុំសិត្យ ស្រុកស្នាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧៨៧ ៦១៦

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ហាំ ភា

មេធាវី

២- លោក ទ្រី សុវិរិយៈ

តំណាងក្រុមហ៊ុន

៣- លោក ហួត សុខជា

មន្ត្រីច្បាប់

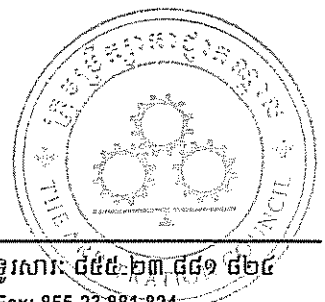
៤- លោក ជាតិ ខេមរា

មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ**

- **សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ហ្គេលហ្វេម**



អាសយដ្ឋាន : ភូមិកំពង់ត្រឹង ឃុំសិរីសុទ្ធ ស្រុកស្នាម ខេត្តកណ្តាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧១៣ ០៦៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក អន សាខន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុជនខ្មែរ
- ២- លោក សី ធី មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុជនខ្មែរ
- ៣- លោក សយ ពេជ្រ ប្រធានសហជីពសម្លេងយុជនខ្មែរក្រហម ហ្គោលហ្វេម
- ៤- លោក យាន វណ្ណៈ អនុប្រធានសហជីពសម្លេងយុជនខ្មែរក្រហម ហ្គោលហ្វេម
- ៥- លោក តូច ស៊ីមន លេខាសហជីពសម្លេងយុជនខ្មែរក្រហម ហ្គោលហ្វេម
- ៦- លោក ដាន សារីត គណៈកម្មាធិការសហជីព

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

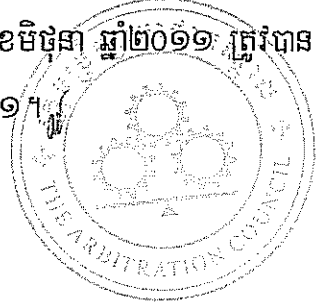
១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាកំណត់ធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលជាកម្មករគ្មានចិរវេលាកំណត់។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះរាល់ពេលដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់អតីតភាព ដែលក្រុមហ៊ុនបើកមិនគ្រប់កន្លងមក ចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ និងទូទាត់សារឡើងវិញតាមចំនួនដែលខ្លះជាក់ស្តែងជូនកម្មករម្នាក់ៗ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងចេញថ្ងៃណា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តថ្ងៃនោះ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៦៣/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ២:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្ខីភាពការងារមួយចំនួន ឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាចំនួន ០៥ ចំណុច និងមិនសះស្បើយជាចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៧ ចំណុច។ ចំណុចវិវាទ ដែលមិនសះស្បើយជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះស្បើយលេខ ១៦៣/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងសមាសភាពរបស់លោកអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី នៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា លោកអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី មានវិជ្ជាជីវៈមួយទៀតជាមេធាវីនៅក្រុមហ៊ុនហ្គ័រអេវី ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានការសង្ស័យថា លោកអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី អាចនឹងមានពាក់ព័ន្ធជាមេធាវីឱ្យក្រុមហ៊ុន ហ្គ័រអេវី ក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា លោកអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី មិនមែនជាមេធាវីក្រុមហ៊ុន ហ្គ័រអេវី ទេ ហើយក្រុមហ៊ុន ហ្គ័រអេវី មានមេធាវីប្រចាំក្រុមហ៊ុនគឺលោក ហាំ ភា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា អាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី មានទំនាក់ទំនងផលប្រយោជន៍ជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ្គ័រអេវី ទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានសម្រេចបន្តដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយមានអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី ក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះដដែល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះស្បើយជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាចំនួន ០២ ចំណុចទេ ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទមិនសះជាទាំង ០២ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ឧត្តសាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តសាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស (អ៊ិនថ័) នីតិធើរ លិមីតធើត ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធើវី ហាំ ភា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ៤៩២១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស នីតិធើរលិមីតធើត ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៥៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស នីតិធើរលិមីតធើត ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- ៥- លិខិតលេខ ៤៩២១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ របស់ ទេសរដ្ឋមន្ត្រីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ជំរាបមក លោក ចាន់ ជីកុង អភិបាលក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស (អ៊ិនថ័) នីតិធើរលិមីតធើត ស្តីពីករណីសុំកែប្រែ និងតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស (អ៊ិនថ័) នីតិធើរលិមីតធើត ។
- ៦- សារណានៃសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ ៧០/១១ របស់មេធើវី ហាំ ភា លេខ ០៣១ កហត/១១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៧- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធើការកិច្ចការងារ ជំរាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ឡូទុសតី តិចស្តាយ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធើឌី ស្តីពីការបំភ្លឺកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា លេខ ៨៩៧ ក.ក.ប.វ/អធើក/អក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៨- តារាងប្រាក់ខែសំរាប់កម្មករបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ផ្នែកត្បាញស្វ័យប្រវត្តិ ។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមានចិរវេលាកំណត់, លិខិតជូនដំណឹង, កិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមានចិរវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ វែង ស៊ីក្រា ។



១០- កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមានថេរវេលាកំណត់, លិខិតជូនដំណឹង, កិច្ចព្រមព្រៀង
បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមានថេរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ហ៊ុន ស្រីដេត, ព្រំ
គីមសាន, ហ៊ុម ឡាប, ពេង ទី ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម ស្តីពី
សំណើរសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទរបស់កម្មករនិយោជិត លេខ ៦១៤/១១
ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតរបស់កម្មករ-កម្មការនិបំរើការនៅរោងចក្រ ហ្គោលហ្វេម គោរពចូលមក លោកអគ្គនាយក
គ្រប់គ្រងទូទៅសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសុំឱ្យលោកអគ្គនាយកមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍
និងដោះស្រាយនូវសំណូមពរលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ
២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម លេខ ១៦៣/១១ កប/
កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ
២០១១ ។

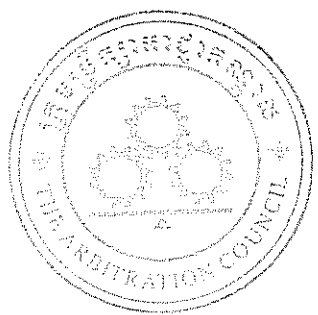
ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៣៩៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែ
មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៣៩៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥
ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ហ្គោលហ្វេម មានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបជាង ៦ ០០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងរោងចក្រ ហ្គោលហ្វេម មានសហជីពចំនួនបួនគឺ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសាមគ្គីភាព ។
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ហ្គោលហ្វេម ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ២៨៥ នាក់ ។ សហជីពនេះ មិនមានបញ្ជីកាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

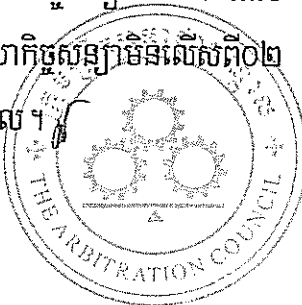
ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការលើសពីរឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការលើសពី ០២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ទាំងអស់ ទោះបីកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក៏ដោយ ដោយសារវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។
- ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម ជាក្រុមហ៊ុនផលិតអាវរោង ដែលបានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៧ ។ តាមការអះអាងរបស់និយោជក នៅអំឡុងខែមករា ដល់ខែឧសភា រៀងរាល់ឆ្នាំ មិនសូវមានផលិតផលធ្វើទេ ចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០០៧ មក ក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមមានប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដោយក្រុមហ៊ុនលើកហេតុផលថា ការប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់នេះ គឺដើម្បីទប់ស្កាត់កំណើននៃការបញ្ជាទិញក្នុងចន្លោះពីខែឧសភា ដល់ខែធ្នូ រៀងរាល់ឆ្នាំ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ចំនួន ៦៥% កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ចំនួន៣៥% ។ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ១០% ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ ហើយធ្វើការលើសពី ០២ ឆ្នាំ ។
- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺក្រុមហ៊ុនមានប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ១ខែ ៦ខែ ៨ខែ និង១០ខែជាដើម ។ ក្រុមហ៊ុនតែងតែជូនដំណឹងមុន ពេលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដល់កាលកំណត់ផុតរលត់ ។ រាល់ពេលដល់កាលកំណត់ផុតរលត់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាមួយៗ ក្រុមហ៊ុនបានបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ ភាគរយ និងប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ។
- ក្នុងការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដល់កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ផុតរលត់ ពេលខ្លះ ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាដល់កម្មករ



និយោជិតនោះភ្លាម នៅពេលដែលដល់កាលកំណត់ផុតរលត់ និងពេលខ្លះទៀត ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលានេះ នៅ ១សប្តាហ៍ ១ខែ ឬ ៤ខែ ក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាមុន ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ដល់កម្មករនិយោជិត គឺ អាស្រ័យលើតម្រូវការផលិតកម្ម ហេតុនេះហើយ ទើបកម្មករនិយោជិតខ្លះត្រូវបានបន្តកិច្ចសន្យាភ្លាមៗ និងខ្លះទៀតត្រូវបានបន្តការងារឱ្យក្រោយពេល ១សប្តាហ៍ ១ខែ ឬ ៤ខែ ជាដើម ។ នៅពេលចូលធ្វើការ វិញ កម្មករនិយោជិតនោះ ចូលធ្វើការងារនៅកន្លែងដែលធ្លាប់ធ្វើពីមុនដដែល បានទទួលប្រាក់ខែដូចមុន ដដែល មានតួនាទីដដែល ប៉ុន្តែប្តូរអត្តលេខ និងមានចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ដោយផ្អែកលើច្បាប់ការងារមាត្រា ៦៧ កាលណា ចំរើរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាលើសពី ០២ ឆ្នាំ គឺត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការ ងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលា ទោះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការលើសពី ០២ ឆ្នាំនេះ ធ្វើឱ្យខាតបង់ផលប្រយោជន៍កម្មករ និយោជិត មានបាត់បង់ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងផលប្រយោជន៍ទាក់ទងរបបសន្តិសុខសង្គម ពាក់ព័ន្ធនឹង សោធននិវត្ត ដែលនឹងត្រៀមអនុវត្តនៅពេលខាងមុខ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយអះអាងថា មិនមានការប៉ះពាល់ដល់ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ចំណែកការបង់របបសន្តិសុខសង្គម គឺក្រុមហ៊ុនបង់ដូចគ្នា នឹង កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ដែរ គឺមិនមានការអនុវត្តខុសគ្នាទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបកស្រាយច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៦៧ និងមាត្រា ៧៣ ថា : មាត្រា៧៣ បានចែងពីការជូនដំណឹងមុន ហេតុនេះ ករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា អាចក្លាយ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ សុះត្រាតែនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុន បើនិយោជកជូន ដំណឹងមុនគឺ មិនអាចអនុវត្តមាត្រា ៧៣ (៥) ទាក់ទងនឹងការកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧(២) ដែលកិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាលើសពី០២ឆ្នាំ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាកំណត់ទេ ។ ម្យ៉ាង ទៀត តាមការបកស្រាយរបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ ដែល មានកំណត់ចំរើរវេលាបន្តបន្ទានដងក៏ដោយ ឱ្យតែការបន្តម្តងៗនោះមានចំរើរវេលាកិច្ចសន្យាមិនលើសពី០២ ឆ្នាំ គឺ កិច្ចសន្យាការងារនោះ ជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាដដែល ។



**ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ របស់កម្មករ
និយោជិត ដែលមានអតីតភាពចាប់ពី ៩ឆ្នាំឡើង និងសងប្រាក់រំលឹកសម្រាប់រយៈពេលចាប់ពី
ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ មក ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ
០៤១/១១**

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារគឺ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់
អតីតភាពការងារ ដោយអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ រវាងក្រុមហ៊ុន និង
សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលកំណត់ថា ការផ្តល់ជូនប្រាក់អតីតភាពការងារ គឺ ផ្តល់
ជូនអតិបរមា ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ។
- ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី ៨
ឆ្នាំចុះ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១
ហើយ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី៩ ឆ្នាំឡើង ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់
ជូននូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ តាមសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១
ទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនពួកគាត់ត្រឹម ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដូចគ្នា ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ
០៤១/១១ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាព
ចាប់ពី ៩ ឆ្នាំឡើង ពោលគឺផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៩ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នក
មានអតីតភាព ៩ ឆ្នាំ ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាព ១០ ឆ្នាំ និង ១១ ដុល្លារ
អាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាពចាប់ពី ១១ ឆ្នាំឡើង ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពចាប់ពី ៩ ឆ្នាំ
ឡើងទៅចាប់ពីសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០៤១/១១ ចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ មក ដែលក្រុម
ហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ នេះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ដែលផ្ទុយនឹងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ
០៤១/១១ ខាងលើ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រមតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើទេ ។

លោកជំទាវសេចក្តីសម្រេច:

ក្នុងករណីសំណុំរឿងនេះ ភាគីសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុនបានអះអាងធ្វើការទាមទារឱ្យ
កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចតទៅ:



ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ភាគីវិវាទអាច មកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម.. ឬ ដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពីភាគីនោះ " ។

តាមខ្លឹមសារប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ខាងលើ មានន័យថា នៅក្នុងសវនាការអាជ្ញា កណ្តាល ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬ តំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែល បានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២២/ ១០-រម័ង យ៉ាន់ និងលេខ ០១/១១-ពូ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់សម្លេងសហជីពយុវជនខ្មែរ ពុំមានវត្ត មាននៅក្នុងសវនាការ ដើម្បីធ្វើការទាមទារទេ ហើយភាគីសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរដែលបានទាមទារក្នុងសំណុំ រឿងនេះ ក៏ពុំបានដាក់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ លើសពីពីរឆ្នាំទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយ ការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យា នេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។ ការអនុវត្តជ្រុងជម្រកវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិត ប្រាកដ " ។

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរ វេលាលើសពី ៦ ខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួន ១០ ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការ មិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ ១៥ ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរ វេលាលើសពី ១ ឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលា ដែលបានចុះ កិច្ចសន្យាគ្រាន់បង្អស់ ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ច សន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧ ... " ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ថិរវេលាត្រូវក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យា



នេះ នាំឱ្យចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តលើសពី ២ ឆ្នាំ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្យូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៧/០៦-អេវីត្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ១៥៥/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩ លេខ ៧០/១០-មេសហាតធរន និងលេខ ១៧/១១-ដេ អ ប៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៣) ។

លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងដំបូងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣ -ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា៖ "...ច្បាប់ការងារកម្ពុជាបង្ហាញពីលក្ខណៈ ទោទន់ទៅ រកកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំ ឱ្យមានការទោទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខ ការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះ ការងាររយៈពេលវែងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិន កំណត់កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងចិរវេលានៃកិច្ច សន្យាការងារបន្តលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

យោងតាមអង្គហេតុ នៅរាល់ពេលដល់កាលកំណត់ផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ចិរវេលា និយោជកបានបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា និងបង់ប្រាក់ជូសការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។ ករណីដែលសង្វាក់ផលិតកម្មមានតម្រូវការកម្មករនិយោជិត និយោជកបាន បន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាដល់កម្មករនិយោជិតភ្លាមៗនៅថ្ងៃដែលដល់កាលកំណត់នោះ និង ករណីមួយចំនួនទៀត និយោជកជ្រើសរើសឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញនៅពេលមានតម្រូវការសង្វាក់ ផលិតកម្មនៅក្នុងរយៈពេល ០១ សប្តាហ៍ ឬ ០១ ខែ ឬ ០៤ ខែក្រោយ ក៏មាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមករណីជាក់ស្តែងដែលនិយោជកត្រូវការកម្មករនិយោជិតនោះ នៅបំរើក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មភ្លាមៗ នោះបញ្ជាក់ថា ការងារដែលមានសម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺមិនមែនសម្រាប់ តែរយៈពេលមានកំណើនផលិតកម្មម្តងម្កាលទេ។ ហេតុនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានបន្តកិច្ច សន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាឱ្យភ្លាមៗ ហើយដែលចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ចិរវេលាចូកបញ្ចូលគ្នាលើសពី ០២ ឆ្នាំនោះ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់។

ចំណែកឯករណី ដែលនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលារួចរាល់ត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ហើយ ដោយសារសង្វាក់ផលិតកម្មថយចុះលែងត្រូវការកម្មករនិយោជិតនោះទៀត ប៉ុន្តែក្រោយមកពិត



ជាមានតម្រូវការសង្វាក់ផលិតកម្មពិតប្រាកដមែន ក្នុងរយៈពេល ១ សប្តាហ៍ ឬ ០១ ខែ ឬ ០៤ ខែ ដោយនិយោជក មិនបានគិតស្មានដឹងមុន ហើយត្រូវការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតនោះចូលធ្វើការវិញ ដោយប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលាស្របតាមសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួនតម្រូវនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលានោះ ទោះបីរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យ ក្រុមហ៊ុនសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកនៅក្នុង សំណុំរឿងនេះ គឺបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដូចជា ប្រាក់អតីតភាពការងារដោយយោងលើរយៈពេលដែលកម្មករ និយោជិតធ្វើការឱ្យនិយោជក ដោយមិនគិតតែទៅលើកិច្ចសន្យាចុងក្រោយនោះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺបានរៀបចំឱ្យកិច្ចសន្យានេះ គឺអាស្រ័យទៅលើ ហេតុផលចាំបាច់ នៃសង្វាក់ផលិតកម្មជាងចេតនាគេចរើសពីកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ។

ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងអាចបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ ប្រសិនបើនិយោជកមានចេតនា ទុច្ចរិតក្នុងការរៀបចំទុកជាមុន ដើម្បីបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះសម្រាកក្នុងរយៈពេលណាមួយមុននឹងបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ក្នុងគោលបំណងគេច រើសពីច្បាប់ ដែលតម្រូវឱ្យកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលារបស់គាត់ដែលបានធ្វើការលើសពី០២ឆ្នាំ ក្លាយ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់នោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ត្រូវតែបន្តផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា ពិសេសលើប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពតាម អតីតភាពជាក់ស្តែង ដែលបានធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនតាំងពីចូលធ្វើការដំបូងមក និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹង របបបេឡាសន្តិសុខសង្គម ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ដែរ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ទិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ដែលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនលើសពី ០២ ឆ្នាំ ដោយក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះភ្លាមនៅពេលដល់កាលកំណត់ ឱ្យទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមាន ទិរវេលាមិនកំណត់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាន កំណត់ឱ្យទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសម្លេង យុវជនខ្មែរ ដែលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនលើសពី០២ឆ្នាំ ដោយក្រុមហ៊ុនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ទិរវេលាថ្មីនៅរយៈពេល ០១ សប្តាហ៍ ឬ ០១ ខែ ឬ ០៤ ខែ ក្រោយបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារនោះ ដោយសារ មូលហេតុសង្វាក់ផលិតកម្មថយចុះតម្រូវឱ្យកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតពិតប្រាកដ និងដែលនិយោជកមិនបានដឹង ទុកជាមុននូវតម្រូវការសង្វាក់ផលិតកម្មនេះ ដោយមិនមែនជាចេតនាទុច្ចរិតរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការគេចរើសពីប្តូរ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការលើសពី ០២ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ ។



**ចំណុចវិវាទទី២ : ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារ របស់កម្មករ
និយោជិត ដែលមានអតិថភាពចាប់ពី ៩ ឆ្នាំឡើង និងសងប្រាក់រំលឹកសម្រាប់រយៈពេលចាប់ពី
ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ មកដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ
០៤១/១១**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចំណុចទី៣ បានចែង
ថា "៣-ប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារ ក- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
ណាមួយ លើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោម
នេះ :

អតិថភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	១	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុង មួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	០	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១

ខ-កម្មករនិយោជិតមានអតិថភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារក្នុងឆ្នាំ
នោះ (ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតិថភាពការងារលើសពី ១១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ
ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី១១ គឺចំនួន១១(ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ " ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចំណុចទី៣
ខាងលើមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារតាមឆ្នាំនីមួយៗ ចាប់ពីឆ្នាំទី
២ឡើងទៅ។ ចំពោះឆ្នាំទី៩ ទៅឆ្នាំទី១១ ឡើងទៅ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាព ការងារ ៩
ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតិថភាព ៩ឆ្នាំ, ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមាន
អតិថភាព ១០ ឆ្នាំ និង ១១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតិថភាពចាប់ពី ១១ ឆ្នាំឡើង ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ១៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់
ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះ វិធាន
ទាំងអស់ ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិន
គោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬ ដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុក
ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ " ។

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង



មុនៗ យល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយ ដែល
ណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៥
/០៨-ថ្ងៃទី១១ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១០/១០-
ណាហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៧៨/១០-ណាហ្គាវើលដ៍ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិតត្រឹម ៨ ដុល្លារ
អាមេរិក ទោះបីមានអតីតភាព ៩ ឆ្នាំឡើងក៏ដោយ ដោយក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រម
ព្រៀងនៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ រវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។ ហេតុ
នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ
០៤១/១១ខាងលើទេ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញ
ច្បាប់។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ក៏បានចែងដែរថា
" ការផ្តល់ជូនអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១ ទី២ និងទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ត្រូវអនុវត្ត
ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តទៅ " ។

យោងតាមខ្លឹមសារដាក់ឱ្យអនុវត្តនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់
រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី៩ ឆ្នាំឡើងទៅឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាម
សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តទៅ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៩ ដុល្លារ
អាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាព ៩ ឆ្នាំ, ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាព
១០ឆ្នាំ និង១១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាពចាប់ពី១១ឆ្នាំឡើង និងសងវិលិកប្រាក់រង្វាន់
អតីតភាពការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ មក។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំណាត់ចែង ឱ្យទៅជាកិច្ចសន្យាការងារ
មានចំណាត់ចែងចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
ដែលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនលើសពី ០២ ឆ្នាំ ដោយក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះភ្លាម



នៅពេលដល់កាលកំណត់ ។

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឱ្យទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ដែលត្រូវបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលយូរ និងដែលក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗត្រឹមត្រូវហើយ ទោះបីជាក្រោយមកក្រុមហ៊ុន បានជ្រើសរើសយកឱ្យធ្វើការវិញ ហើយមានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃចូលដំបូងក៏ដោយ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៩ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាព ៩ ឆ្នាំ, ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាព ១០ ឆ្នាំ និង ១១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះអ្នកមានអតីតភាពចាប់ពី១១ឆ្នាំឡើងទៅ និងសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ មក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

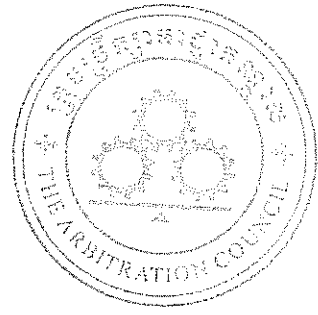
ឈ្មោះ : **អ៊ុំ ឌុន**
 ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឌុន ស៊ីវ៉ាន់**
 ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **រុន សារ៉ាម**
 ហត្ថលេខា: _____



ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧០/១១-ឃ្លោងហ្វេម

យោបល់ជំនាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ឃ្លោងហ្វេម

ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី

ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាព នឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំនាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុង សេចក្តីបង្គាប់នោះ " ។

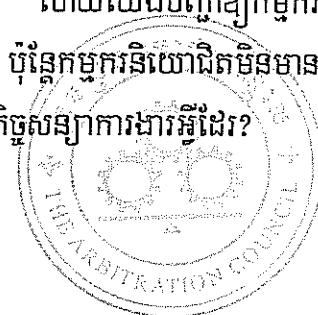
យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំនាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧០/១១-ឃ្លោងហ្វេម ចំណុចវិវាទទី១ ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុ នៃ ការជំនាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ លើសពីពីរឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ឬមានចិរវេលា មិនកំណត់ ដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តតាម។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជ្រើសរើសយកកិច្ច សន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាយកមកអនុវត្ត ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះម្តងៗ និយោជក តែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាចំនួន ៥ ភាគរយ តាមមាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌ ទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជានិច្ច។ ចំពោះការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាសារជាថ្មីម្តងៗ ក៏មាន ចិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំដែរ។

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាដែល ។ ប្រសិនបើ យើងសន្មត់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ មានចិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ នៅពេលបណ្តេញចេញ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យកម្មករនិយោជិតម្តងទៀត ហេតុនេះ និយោជកត្រូវខាតបង់ប្រាក់ ២ ដង គឺ-១. បង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ, ២. ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកិច្ចសន្យាការងារមានចិរ វេលាមិនកំណត់ ដដែលទៀត។

ប្រសិនបើនៅពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ហើយយើងបញ្ជាឱ្យកម្មករ និយោជិតសងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ទៅនិយោជកវិញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនមាន លទ្ធភាពសងប្រាក់ ៥ ភាគរយនោះមកវិញ តើកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារអ្វីដែរ?



ហើយគេត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ តាមរបៀបណា? ។

ដូច្នេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើល ៥ ភាគរយ ហើយការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់បន្តសារជាថ្មីៗ និងនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាម្តងៗ និយោជកបានទូទាត់តាមច្បាប់កិច្ចសន្យាថ្មីនោះ ទោះបីជាធ្វើច្រើនដង ហើយមានចំរើលសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ នៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើល ៥ ដែល

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលម្តងៗ និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលចំនួន ៥ ភាគរយ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេនោះ បើចំរើលសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលទាំងនោះ លើសពី ២ ឆ្នាំ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលនោះ ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលមិនកំណត់ ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ នេះ មិនគួរបង្គាប់ឱ្យនិយោជកឱ្យប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើល ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលមិនកំណត់ទេ ។

មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌ ២ ចែងថា កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើការងារធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ចំរើលកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ បានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មី ម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចំរើលអតិបរមាលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

ការបកស្រាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ :

- ភាគីអាចធ្វើកិច្ចសន្យាការងារម្តង តែចំរើលមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ
- ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៀតបាន តែដរាបណាការបន្តនោះ បន្តលើសពី ២ឆ្នាំ
- ដូច្នេះ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។
- ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីម្តង តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។
- ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីម្តងទៀត តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ការបន្តកិច្ចសន្យាម្តងៗនេះ មិនឱ្យលើសពី ២ ឆ្នាំទេ ហើយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

សូមកុំយល់ច្រឡំពាក្យថា ការបន្តច្រើនដង កុំឱ្យលើសពី ២ឆ្នាំ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

