ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៩/១៩ - តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអន្លង់គ្មោត ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៦៥ ៧៧៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក Li Kamshing	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោកស្រី ឡាយ គីមលីន	ផ្នែកធនធានមនុស្ស
៣- លោក គិម ពេជ្រដា	ប្រធានផ្នែកច្បាប់ GMAC
៤- លោក តោ ដារ៉ារិទ្ធិ	មន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអន្លង់គ្មោត ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៨ ៨៩ ៥៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ	មេធាវី
២- លោកស្រី ម៉ម ចន្ទា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៣- លោក មុត ម៉ៅ	ប្រធានសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន
៤- លោក ម៉ម សុភឿន	អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក ហ្គាមេន
៥- លោក ភួង ថា	លេខាសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន
៦- លោកស្រី អ៊ិន រដ្ឋា	លេខារងសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន
៧- លោក ហៀង ប៊ុនរ៉ា	កម្មករ
៨- លោកស្រី ប៉ែន ចាន់ណារី	កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករធ្វើការលើសពី ០២ ឆ្នាំ ចំនួន ១១៧ នាក់ និងកម្មករដែលមានលក្ខខណ្ឌការងារប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ឱ្យទៅជាកម្មករមានថេរវេលាមិនកំណត់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពផ្សះផ្សានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ១១៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

THE ARBITRATION COUNCIL

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលលិខិតស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទរបស់ភាគីនិយោជក នៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៤ ចំណុច។

បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជានេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ១១១ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ១ ចំណុច នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជិទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

តស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Huang Jia Hong នាយកក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន សូមប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក គឹម ពេជ្រដា ជាប្រធានផ្នែកច្បាប់សមាគមនកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និង លោក តោ ដារ៉ារិទ្ធិ ជាមន្ត្រីផ្នែកច្បាប់សមាគមនកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់ តាក់ ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ និង មេធាវី ឈេន សំបូរ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិ ឱ្យអាណត្តិ ទាយក ឈ្មោះ មុត ម៉ៅ, ម៉ម សុភឿន, ភួង ថា និងឈ្មោះ អ៊ិន រដ្ឋា ក្នុងនីតិវិធីផ្សះផ្សាវិវាទ ការងាររួម។

៥- បញ្ជីវត្តមានសមាសភាពតំណាងក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាង និងស្នាមេដៃ កម្មករ កម្មការិនី ធ្វើការនៅរោងចក្រ តឹក ហ្វុក ហ្គាមេន ប្រគល់សិទ្ធិឱ្យឈ្មោះ មុត ម៉ៅ, ម៉ម សុភឿន, ភួង ថា និងឈ្មោះ អ៊ិន រដ្ឋា ចុះថ្ងៃទី៣០-៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨, ថ្ងៃទី០២-០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- បញ្ជីឈ្មោះក្នុងលិខិតទាមទារ និងបញ្ជីឈ្មោះក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

៩- ឯកសារបទបង្ហាញ ស្តីពីការទូរទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ (ដោយឯកឧត្តម ហេង សួរ)។

១០- លិខិតលេខ ០០៥/១២ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីការ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកំណត់រយៈពេលមួយឆ្នាំ និងការជូនដំណឹងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកំណត់។

ARBITRATION COUNCIL

១១- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់តំណាងសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីបានព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុន អំពីការប្រើកិច្ចសន្យាកំណត់ដែលមានរយៈពេលកំណត់មួយឆ្នាំ.... ។

១២- តារាងកម្មករចប់កិច្ចសន្យាឆ្នាំ២០១៦ ឆ្នាំ២០១៧ និងឆ្នាំ២០១៨ និងតារាងបើកប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ។

១៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ MOC-៩១៩១០៨៦០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ។

១៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ។

១៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពន្ធដាររបស់ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ១៣៧៧/២០១៦ អតប/អពដ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

១៦- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ សហគ្រាស តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ PTL២០១៨០៣១០២៥ អពដ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ ។

១៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវ លេខ ១០៦៣ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ។

១៨- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន បានតំកល់ទុកលេខ ៣៨៣៧/០៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ។

១៩- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ ១ ឆ្នាំ, ប្រវត្តិរូបសង្ខេបអ្នកសាកល្បង, កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, សេចក្តីចម្លងសំបុត្របញ្ជាក់កំណើត, វិញ្ញាបនបត្រពិនិត្យកាយសម្បទា, សៀវភៅគ្រួសារ និងសៀវភៅការងារ របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លីមីធីត ។

២០- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក LI KAMSHING របស់នាយកសហគ្រាស យីហោ Tak Fook (Cambodia) Garment Co., Ltd គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់ឯកសារ ។

២១- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ។

២២- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើដាក់ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មកររោងចក្រ តឹក ហ្វុក ហ្គាមេន ដែលបានធ្វើការងាររយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ARBITRATION COUNCIL

២៣- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ ១ ឆ្នាំ, ប្រវត្តិរូបសង្ខេបអ្នកសាកល្បង, កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត, សេចក្ដីចម្លងសំបុត្របញ្ជាក់កំណើត, វិញ្ញាបនបត្រពិនិត្យកាយសម្បទា, សៀវភៅគ្រួសារ និងសៀវភៅការងារ របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន នៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុត (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លីមីធីត (ខុសភេទ, ខុសអត្តលេខ, ខុសឈ្មោះ, ខុសអត្តលេខ និង ខុសថ្ងៃចូលធ្វើការ, ខុសឈ្មោះ និងថ្ងៃខែចូលធ្វើការ, និងខុសថ្ងៃខែចូលធ្វើការ)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុត (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ៣៨០ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨។

២- លិខិតលេខ ៣៧៩ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់មន្ទីរការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុត (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត កំពង់ឆ្នាំង និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីតំណាងដោយអាណត្តិ ឱ្យអាណត្តិទាយក ឈ្មោះ មុត ម៉ៅ, ម៉ម សុគឿន, ភួង ថា និងឈ្មោះ អ៊ិន វដ្ឋា ក្នុងនីតិវិធីសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ របស់អាណត្តិទាយក ឈ្មោះ មុត ម៉ៅ, ម៉ម សុគឿន, ភួង ថា និងឈ្មោះ អ៊ិន វដ្ឋា ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសំណើដាក់ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មកររោងចក្រ តឹក ហ្វុត ហ្គាមេន ដែលបានធ្វើការងាររយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ។

៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសារណាការពារឱ្យអាណត្តិទាយកលោក មុត ម៉ៅ លោក ម៉ម សុគឿន លោក ភួង ថា ដែលអ្នកទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុត (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុត (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីការប្ដឹងជំទាស់ទៅនឹងឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុត (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ARBITRATION COUNCIL

៨- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករចំនួន ៤៣ នាក់ ដែលត្រឹមត្រូវ។

៩- កាតសម្គាល់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន របស់ឈ្មោះ អ៊ិន វដ្ឋា។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ១១១ កប/កន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន លេខ ០០១ ក.ប/ក.ឆ/ល.ប.វ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី (ជាបន្តហៅថា ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បង ក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ ០០០១៥៤១៥ (លេខបញ្ជីចាស់ Inv. ១៣០០ KH/២០០៧) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនេះមានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រហែលជា ៥៨៣៨ នាក់។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០១ ក.ប/ក.ឆ/ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. មុត ម៉ៅ ២. ម៉ម សុភឿន ៣.

THE ARBITRATION COUNCIL

ភួង ថា ៤. អ៊ិន វដ្ឋា ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហុក ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់។

- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទ ៖ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករធ្វើការលើសពី ២ឆ្នាំ ចំនួន ១១៧ នាក់ និងកម្មករដែលមានលក្ខខណ្ឌការងារប្រហាក់ប្រហែលគ្នាឱ្យទៅជាកម្មករមានថិរវេលាមិនកំណត់

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាថា៖

- ០ បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ១ ឆ្នាំម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ទោះបីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការលើសពី ២ឆ្នាំ ក៏ដោយ។
- ០ និយោជកបានជូនដំណឹងរយៈពេល ១០ ថ្ងៃ មុនពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់។
- ០ ក្រោយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ចាស់របស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបញ្ចប់ចប់ម្តងៗ និយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មីបន្តទៀត ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។
- ០ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ១ ឆ្នាំ ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១៤ នាក់ យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងស្នើសុំបន្ថែមឈ្មោះ ហៀន ប៊ុនរ៉ា អត្តលេខ ៣C ៤៧៨៥ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ក្នុងការទាមទារនេះដែរ សរុបចំនួន ១១៥ នាក់។ ករណីស្នើសុំបន្ថែមឈ្មោះនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការស្នើសុំនេះទេ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើការទាមទារនេះ ដោយផ្អែកលើកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១៥ នាក់ ខាងលើនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - ០ រយៈពេលនៃការបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត គឺលើសពី ២ ឆ្នាំ។
  - ០ យោងមាត្រា ៦៧ និងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
  - ០ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ១ឆ្នាំម្តង របស់កម្មករនិយោជិត គឺបន្តជាប់រហូត ដោយគ្មានដាច់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ រាល់ការសម្រេចរបស់និយោជកតែងតែបានសួរយោបល់ពីសមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរនៃកម្ពុជា (GMAC) និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ។
- ០ និយោជកបានទទួលការត្រួតពិនិត្យពី ILO និងបានណែនាំឱ្យបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ និយោជកបានពិភាក្សា និងយល់ព្រមជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយមានការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនឹងគ្នានៅថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ដោយកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងបន្តប្រើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេលមួយឆ្នាំម្តង ដដែល បើទោះបីជាបន្តនោះលើសពី ២ឆ្នាំ ក៏ដោយ ។ ភាគីនិយោជកបានជូនកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ រវាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចខាងក្រោម៖

  "[...]

  ខ្ញុំបាទ-នាងខ្ញុំ ជាតំណាងសហជីព-ប្រតិភូបុគ្គលិក ១៧ រូប ព្រមទាំងតំណាងអោយកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រ តឹក ហ្វុក ទាំងអស់ បានព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុន អំពីការប្រើកិច្ចសន្យាកំណត់ដែលមានរយៈពេលកំណត់មួយឆ្នាំដដែល ទោះបីជាបន្តលើសពី ពីរឆ្នាំ រឺប៉ុន្មានឆ្នាំក៏ដោយ ក៏នៅតែជាកិច្ចសន្យាមួយឆ្នាំៗ ជារៀងរហូត... ។"
- ០ និយោជកបានសាកសួរ ទៅកាន់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ដោយបានប្រាប់វិញថា នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ១ ឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិត ដល់កាលកំណត់ ហើយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ ចំនួន ៥ ភាគរយ នោះនិយោជកអាចបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ១ ឆ្នាំ សារជាថ្មីបាន ។
- ០ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏បានប្រាប់ដែរថា ប្រសិនរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលានោះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនអាចបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីបាន ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្តថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ប៉ុន្តែ និយោជកអនុវត្ត ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ នេះតទៅ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ១ ឆ្នាំ ម្តង បានបន្តចំនួន ៣ ដង ឡើងទៅ និយោជកនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ ។ ការសម្រេចអនុវត្តបែបនេះ ដោយយោងឯកសារបទបង្ហាញស្តីពីអំពី "ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ" របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ បានលើកឡើងថា "កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ដូចនេះ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា FDC (កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា) មានច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ ឆ្នាំ ។

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយមានបញ្ជាក់ពីឈ្មោះ អត្តលេខ និងថ្ងៃខែឆ្នាំចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់នូវឈ្មោះ អត្តលេខ និងថ្ងៃខែឆ្នាំចូលធ្វើការ របស់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើឯកសារបញ្ជីឈ្មោះដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្នុងសវនាការ និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានដាក់ជូន ព្រមទាំងឯកសារផ្សេងៗ ដែលភាគីទាំងពីរបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គិតត្រឹមកាលបរិច្ឆេទនៃការជំទាស់ផ្តល់ភស្តុតាង។ សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១៥ នាក់ កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ២ឆ្នាំ មានចំនួន ១០៣ នាក់ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាង ២ឆ្នាំ ចំនួន ៧ នាក់ (មានឈ្មោះ សេក ផេន, ស៊ន ស៊ីង, សាំង សារី, យួន រីម, ម៉ម សុផាត, ឆាំ សុខវៃ និងឈ្មោះសៅ រឿន) កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការមិនត្រឹមត្រូវ ចំនួន ៤ នាក់ (មានឈ្មោះ វន ហៀក, ភិម សុភី, ឡុង សំណាង និងឈ្មោះ អ៊ុន សុភា) និងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមានឈ្មោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំនួន ១ នាក់ (មានឈ្មោះ ជា សុធឿន)។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០៣ នាក់ ដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ជេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។*" ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ "*ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

[...]

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៏ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយម៉ុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០១ ក.ប/ក.ឆ/[illegible] ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. មុត ម៉ៅ ២. ម៉ម សុភៀន ៣. ភួង ថា ៤. អ៊ិន រដ្ឋា ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញា-កណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១៥ នាក់ ដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ២ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១៥ នាក់ ដែលលើសពី ២ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើង ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។*

ការអនុវត្តទីផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។"

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែលបានចែងថា *"...បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ (២) ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុបលើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុង

មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការចងកាតព្វកិច្ច ក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ... "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយចំណុចទី២ មាត្រា ៦៧ និងកថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

យោងតាមអង្គហេតុ បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ១ ឆ្នាំម្តងៗ ជាមួយកម្មករនិយោជិត ទោះបីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការលើសពី២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ ។ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ១ ឆ្នាំ ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ជាមួយនិងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីអំពីការប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេលមួយឆ្នាំដដែលទោះបីជាបន្តលើសពី ពីរឆ្នាំ ឬប៉ុន្មានឆ្នាំ ក៏ដោយ ក៏នៅតែជា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជារៀងរហូត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ជាមួយនិងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីអំពី ការប្រើកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេលមួយឆ្នាំដដែល ទោះបីជាបន្តលើសពីពីរឆ្នាំ ឬប៉ុន្មានឆ្នាំ ក៏ដោយ ក៏នៅតែជា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជារៀងរហូត ធ្វើឡើងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ផ្ទុយពីនេះ។ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុញ្ញាណាមួយក្តីដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។ "* ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្ត ឬកិច្ចសន្យាការងារ ឬការព្រមព្រៀងទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

កថាខណ្ឌទី៦ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា"*។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កាតព្វកិច្ចនៃការបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបង់ គឺនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្តាច់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៦-ញូមេកហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍ បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១២៤/០៩-ហ្វូគីស ហ្វូតវៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*)។

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩១/១០-ញូ វ៉ាយដ៏ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"ការបង់ប្រាក់បំណាច់ ដែលធ្វើនៅពេលដល់កាលកំណត់ផុតរលត់ ហើយបន្តសារជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនអាចរារាំងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់តាមច្បាប់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ឱ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារអាចប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា បានយ៉ាងយូរត្រឹម ពីរឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ កាលណា ការបន្តសារជាថ្មីលើសពីពីរឆ្នាំ នោះថិរវេលាធ្វើការរបស់ កម្មករនិយោជិតអាចចាត់ទុកថា យូរតាមន័យនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលធ្វើឱ្យខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែលសម្រាប់ អនុវត្តតែក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះ មិនអាចបន្តអនុវត្តបានទៀតទេ។ ហេតុនេះហើយ ទើបច្បាប់ស្តីពីការងារចែងពីការប្តូរ ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិន កំណត់វិញនៅពេលធ្វើការបូកបញ្ចូលគ្នា នូវថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីពីរ ឆ្នាំ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនបានកាត់ផ្តាច់ទេ ទោះបីជានិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅរាល់ពេលដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារក៏ដោយ ក៏មិនមានន័យថា និយោជកបានកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ

THE ARBITRATION COUNCIL

ដែលមានកំណត់ថិរវេលានីមួយៗនោះទេ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិត នៅតែបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មី និងបន្តធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដដែល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ផ្ទុយនឹងចំណុចទី២ មាត្រា ៦៧ និងកថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែលបន្តសារជាថ្មីច្រើនដង ហើយមានផលបូកថិរវេលាសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ បានក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើទោះបីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នាការប្រើកិច្ចសន្យាកំណត់ដែលមានរយៈពេលកំណត់មួយឆ្នាំដដែល ទោះបីជាបន្តលើសពី ពីរឆ្នាំ រឺប៉ុន្មានឆ្នាំ ក៏ដោយ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១៥ នាក់ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១៥ នាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ២ឆ្នាំ មានចំនួន ១០៣ នាក់ រីឯកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារតិចជាង ២ឆ្នាំ ចំនួន ៧ នាក់ កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការមិនត្រឹមត្រូវ ចំនួន ៤ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមានឈ្មោះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំនួន ១ នាក់។ សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០៣ នាក់ ដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ២ឆ្នាំ (មានឈ្មោះភ្ជាប់ជូននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ) ។

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើកទឹកចិត្តឱ្យភាគីទាំងពីរពិនិត្យ និងពិភាក្សាបន្ថែមទៀតទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការមិនត្រឹមត្រូវ ដូចមានរាយនាមនៅក្នុងអង្គហេតុខាងលើ ដើម្បីកំណត់ឱ្យបាននូវចំនួនកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ ដែលមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការត្រឹមត្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ និយោជកមិនអាចបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី២ ឆ្នាំ បានទេ។ និយោជកត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០៣ នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ (មានឈ្មោះភ្ជាប់ជូននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ) ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០៣ នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ (មានឈ្មោះភ្ជាប់ជូននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ) ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ---------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉េន មុនីឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ---------------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០០៩/១៩- តឹក ហ្វក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០០៩/១៩- តឹក ហ្វក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាពលសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០០៩/១៩-តឹក ហ្វក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ទៅលើការបកស្រាយពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ដូចខាងក្រោម ៖

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់នេះ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ៖

ជាគោលការណ៍ ភាគីនិយោជក គឺជាអ្នកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ឬកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា យកមកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអនុវត្តតាម។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាមកអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥% ស្របតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃ"ច្បាប់ស្តីពីការងារ" ជានិច្ច។

រីឯ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីម្តងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏មានថិរវេលាមិនលើសពី០២(ពីរ)ឆ្នាំដែរ (មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ហើយកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានបន្តនោះ គឺភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់ និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥%(ប្រាំភាគរយ) ជានិច្ច ស្របតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជានិច្ច។

I/-<u>ការពន្យល់និងការបកស្រាយ៖</u>

ដូច្នេះ ការយល់ឃើញរបស់ខ្ញុំ គឺប្រសិនបើនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាម្តងៗ និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥% ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេ ហើយបើថិរវេលាសរុប នៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាទាំងមុនទាំងក្រោយ គឺ ៖

ក/-បើមានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ គឺនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

THE ARBITRATION COUNCIL

ទាំងអស់នោះ គឺក្លាយជា"កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់"វិញ។

ខ/-បើមានរយៈពេលសរុបស្មើនឹង ០២ ឆ្នាំ ឬតិចជាង ០២ ឆ្នាំ គឺនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងអស់នោះ គឺក្លាយជា"កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់"ដដែល។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្មារតីរបស់អ្នកតាក់តែង"ច្បាប់ស្តីពីការងារ"នេះ ចង់បញ្ជាក់អំពីខ្លឹមសារនៃ "កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា" និង"កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា" គឺមានស្ថានភាពពីរផ្សេងគ្នា និងដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ក្នុងការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យា និងផ្តាច់កិច្ចសន្យា(បណ្តេញចេញ) ពីព្រោះ ថា ៖

១/-កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា គឺក្នុងករណីដែលភាគីនៃកិច្ចសន្យាមិនចង់បន្តកិច្ចសន្យានោះទៀត ត្រូវមានការជូនដំណឹង ចំនួន ១០ ថ្ងៃ និង ១៥ ថ្ងៃ (មាត្រា ៧៣/ក.ខទី៥, /វ.ខទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ហើយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ចំនួន ៥ % ឱ្យទៅភាគីកម្មករនិយោជិត (កថាខណ្ឌទី៦ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។

កំប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលានោះនឹងត្រូវបន្តដោយស្ងាត់ស្ងៀម ហើយត្រូវមានថិរវេលាស្មើនិងកិច្ចសន្យាមុនដដែល តែត្រូវចាត់ទុកថាជា"កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា" កាលបើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ និងកថាខណ្ឌទី៥/វ.ខទី៣, នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណាំ ៖ បើនិយោជកមិនជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះទេ គឺមិនមានតម្រូវឲ្យនិយោជកបង់លុយជំនួសឲ្យការជូនដំណឹង ដូច"កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា"ទេ។

២/-កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា គឺក្នុងករណីមានភាគីណាចង់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះ ត្រូវមានការជូនដំណឹងមុន ចាប់ពីចំនួន ០៧ ថ្ងៃ រហូតដល់ ០៣ ខែ (មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) (ក្រៅពីកំហុសធ្ងន់) ហើយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដូចជា ៖

ក/-បង់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការជូនដំណឹង (មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងសោះ ឬជូនដំណឹងដែរ តែមិនត្រូវតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ខ/-បង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) គឺជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈនិយោជកលើកលែងតែកំហុសធ្ងន់។

គ/-បង់ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត (មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ចំណាំ៖ តាមការយល់ឃើញរបស់ខ្ញុំអំពីស្ថានភាពរបស់កិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរខាងលើនេះ គឺ ៖

ការមិនបានជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យា តាមកថាខណ្ឌទី៥/វ.ខទី១ និងទី២ ក្នុងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ គឺមានន័យថានិយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥ % ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូច្នេះ គេសន្មត់ដោយ<u>អត្តនោម័ត</u>ថាកិច្ចសន្យានោះ នឹងត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ និងមានថិរវេលាស្មើនិងកិច្ចសន្យាមុនដដែល ហើយត្រូវចាត់ទុកជា<u>កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា</u> កាលបើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ (កថាខ័ណ្ឌទី៥/វ.ខទី៣ ក្នុងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

II/-<u>**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**</u> ៖

<u>**ចំណុចទី១៖**</u>

- គេដាក់បន្ទុកលើភាគីនិយោជក ត្រូវតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥% ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលចប់កិច្ចសន្យានេះម្តងៗ។

ក៏ប៉ុន្តែ បើនិយោជកគេចវេសឬភ្លេចទូទាត់ ៥% ឱ្យកម្មករនិយោជិត គឺនិយោជកត្រូវតែបន្តកិច្ចសន្យាដោយស្ងៀមស្ងាត់សារជាថ្មីម្តងទៀត គឺ៖

១/-បើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងមុនទាំងក្រោយស្មើនឹង ០២ ឆ្នាំ គឺកិច្ចសន្យាទាំងមុនទាំងក្រោយនោះ ជា<u>កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា</u> និង

២/-បើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងមុនទាំងក្រោយលើសពី ០២ ឆ្នាំ គឺកិច្ចសន្យាទាំងមុនទាំងក្រោយនោះ ជា<u>កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា</u>។

- ប្រសិនបើ និយោជកមានការងារយូរអង្វែងសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា មកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្ត គឺភាគីនិយោជកជាអ្នកខាតបង់ (សូមសាកល្បងគណនាការទូទាត់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ % ក្នុងរយៈពេល ១៥ ឆ្នាំ) រីឯភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ គឺជាអ្នកទទួលផលចំណេញ ដោយសារ<u>កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា</u>។

<u>**ចំណុចទី២៖**</u>

-ប្រសិនបើភាគីនិយោជកមានការងារធ្វើយូរអង្វែងសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកជ្រើសរើសយក<u>កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា</u> មកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្ត គឺភាគីនិយោជកជាអ្នកចំណេញ រីឯ ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាអ្នកខាតបង់ដោយសារ<u>កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា</u> (សូមសាកល្បងគណនាការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា ដែលមានអតីតភាពចាប់ពី១៥ឆ្នាំ/កថាខណ្ឌទី៣ វាក្យខណ្ឌ ទី២ មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ<u>កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា</u> ប្តូរទៅជា<u>កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា</u> វិញ បើទោះបីជាភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលយក ៥% ពីនិយោជករួចហើយក៏ដោយ ឲ្យតែ<u>កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលានោះ</u> មានថិរវេលាសរុប លើសពី ០២ឆ្នាំ។

ដូច្នោះ ក្នុងករណីនេះ សម្រាប់ភាគីនិយោជកមានផលវិបាក ចំនួន ០៣ គឺ៖

១/-ផ្ទុយនឹងឆន្ទៈរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

២/-ត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ % ម្តងៗ ឱ្យកម្មករនិយោជិតរយៈពេល ០២ ឆ្នាំ និង

៣/-ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញម្ដងទៀត ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយត្រូវគណនាបូកបញ្ចូលអតីតភាព តាំងពីកិច្ចការងារមានកំណត់ថិរវេលាមក។

សរុបមកខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទនៃសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមិនគួរបកស្រាយពី កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឲ្យប្ដូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើយ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែមាឃ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្ដាល

អ៊ឹម សុទ្ធី

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០៣ នាក់ ដែលមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ
នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/១៩ -ក្រុមហ៊ុន តឹក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលធ្វើការ
១	សុះ អេម	ស្រី	៣B ៩៧២០	១០/១០/២០១១
២	សៀង សុខា	ស្រី	១A៣ ២៨៥០១	២១/០៧/២០១៥
៣	ប្រាក់ ចាន់ណា	ស្រី	១A៣ ២៣០៣៤	២០/០២/២០១៤
៤	កង សារីម	ស្រី	៣C១ ៣០០៩៣	០២/០២/២០១៦
៥	មាន ខ្នាន	ស្រី	១A ២៤៨៦៣	១៨/០៨/២០១៤
៦	ញូង រដ្ឋា	ស្រី	១A ០៣១៤៥	១៣/០៧/២០០៩
៧	ស៊ិន ស្រីណែត·	ស្រី	៤A ០៣១២០	០៩/០៧/២០០៩
៨	ផូ សុផេន	ស្រី	២DN ០៧៩២១	២៣/០៥/២០១១
៩	ដាន់ ដេត	ស្រី	១A៤ ១៩០៩១	២៤/០៦/២០១៣
១០	ប៉ូច បុន (ម៉ូច បុន)	ស្រី	២DN ២៩០០៤	២៥/០៨/២០១៥
១១	គ្រឹម សុវណ្ណ (គ្រឹម សិវណ្ណ)	ប្រុស	២DN ១១៩៨៥	២៣/០៣/២០១២
១២	ប៊ុន ភារម្យ	ស្រី	៣A១ ១០៤៣៧	១៤/១២/២០១១
១៣	ងួន ការ៉ុត (នួន ការ៉ុត)	ស្រី	៣B២ ៣០៩១៥	០៣/០៥/២០១៦
១៤	សេង សុរី	ស្រី	៣B២ ៣១៧៨៦	១៨/០៧/២០១៦
១៥	ពិន ហឿន	ស្រី	៣C១ ១០៦០៥	៣០/១២/២០១១
១៦	ឈេន វិន	ស្រី	៣A៤ ០៨៦៦២	១៤/០៧/២០១១

១៧	សូត្រ ស្រីល័ក្ខ (សូត ស្រីល័ក្ខ)	ស្រី	៣C១ ២២៤១២	២០/០១/២០១៤
១៨	ហៀង ចាន្ទី	ស្រី	៣C១ ១០៧០៧	០៥/០១/២០១២
១៩	កង ចាន់	ស្រី	៣C១ ២៧៩៣២	១៩/០៦/២០១៥
២០	លៀម សុភាព	ស្រី	២C២ ២៥០៥៣	២៥/០៨/២០១៤
២១	សុក គឹមហ៊ួន (សុក គឹមហ៊ួន)	ស្រី	៣C ១៩៤០៦	១២/០៧/២០១៣
២២	ម៉ាន ទៀត	ស្រី	៣A ៣០៩៨៩	០៩/០៥/២០១៦
២៣	វ៉ាន់ បុផា (វ៉ាន បុផា)	ស្រី	៣A ២៥០៧៣	២៦/០៨/២០១៤
២៤	ប៊ុង ភាន់	ស្រី	៣A ១០២៤៣	២៥/១១/២០១១
២៥	ហុក ណោម	ស្រី	៣A ៣១៩៦៥	០១/០៨/២០១៦
២៦	អៀម ស្រីម៉ាក់	ស្រី	៣C ៩៩៩៤	១៤/១១/២០១១
២៧	ម៉ម សុភឿន	ប្រុស	៣X ១៨៤៣០	១៨/០៥/២០១៣
២៨	ម៉ម សុចាន់ដារ៉ា	ប្រុស	៣A ២៩៨៨១	១១/០១/២០១៦
២៩	ម៉ម ដាត្ថា (ម៉ម ដាត្ថា)	ស្រី	១QC២៦២៧៩	១៦/១២/២០១៤
៣០	អៀម អាន	ស្រី	៣B ៣៧៥៥	០៤/១១/២០០៩
៣១	ណូ ធឿន	ស្រី	៣C ២០៥៥១	០៣/០៩/២០១៣
៣២	សាន ស្រីមុត	ស្រី	៣C ២៧២២៨	០៧/០៥/២០១៥
៣៣	កៀត ណេត	ស្រី	៣C ៣២៤១៣	០៥/០៩/២០១៦
៣៤	វ៉ាន់ សុខុម (វ៉ាន់ សុខុន)	ស្រី	៣C ០២៦៦២	០៨/០៦/២០០៩
៣៥	សឿន សុខលី	ស្រី	៣A ២១៥៣៨	០៥/១១/២០១៣
៣៦	សុខ សារ៉ុម	ស្រី	៣A៣ ៦៩១៦	១៥/១០/២០១០
៣៧	សុទ្ធ វឿន	ស្រី	៣A៥ ២០៤៨៩	០២/០៩/២០១៣

HE ARBITRATION COUNCIL

៣៨	ផន មុន្នី (ផន មុនី)	ប្រុស	CTC១៨៤៨៣	២១/០៥/២០១៣
៣៩	ព្រំ ចិន្តា	ស្រី	៣B ៣០៣៣៧	២៣/០២/២០១៦
៤០	អ៊ិន រដ្ឋា	ស្រី	១JX ២៧៣៨៥	១៨/០៥/២០១៥
៤១	មុត ម៉ៅ	ប្រុស	៣JX ០៣៨៤៤	១៤/១២/២០០៩
៤២	ឌុច ឈន	ប្រុស	៤A ០០៤០៦	០៥/០១/២០១២
៤៣	វ៉ាន់ ប៊ុនថេង (វ៉ាន់ បុនថេង)	ប្រុស	២FL ១៦៣៧៣	២០/១២/២០១២
៤៤	ពៅ ថារី	ស្រី	៣QT ២៤២៦១	០១/០៧/២០១៤
៤៥	ឌឹម ញ៉ៀម	ស្រី	៣A៣ ០៦៦២៧	២២/០៩/២០១០
៤៦	ទៀង សាខេត (ទៀង សារេត)	ប្រុស	៣DN ១៥៥៤៨	០១/១០/២០១២
៤៧	កុប សារ៉ស់	ស្រី	៣C៤ ១៩៩៤៣	២៤/១០/២០១២
៤៨	គង់ ឡា	ស្រី	៣C២ ០៣៩៨៥	១៤/០១/២០១០
៤៩	វើង សុផានិត	ស្រី	៣A២ ៣២៨៦២	១៧/១១/២០១៦
៥០	យឹម ចិន្តា	ស្រី	១A៣ ២៤៤១៣	១៤/០៧/២០១៤
៥១	ប៉ែន តុលា	ស្រី	១A៣ ២២៨៩៨	១៧/០២/២០១៤
៥២	ស៊ន រុំ	ស្រី	៣C ១៩៩៤៣	១២/០៨/២០១៣
៥៣	ញ៉ោក ផាន្នី	ស្រី	៣B ០១២៥៥	០២/០៣/២០០៩
៥៤	ស៊ន ស៊ឹង	ស្រី	៣A៤ ៣៩៣២៦	០១/០៩/២០១៧
៥៥	ចិន ស្រី	ស្រី	៣C២ ៣១១៤៤	២៧/០៥/២០១៦
៥៦	សំ សុភ័ស	ស្រី	១A៣ ២២៩៤៧	១៧/០២/២០១៤
៥៧	ជា ស្រីតា	ស្រី	៣B៣ ១៣០៦៣	២០/០៦/២០១២
៥៨	ភួង ថា	ស្រី	៣A១ ២៧៩០២	១៦/០៦/២០១៥

THE ARBITRATION COUNCIL

៥៩	ស៊ីវ ស្រីមុំ	ស្រី	៣C១ ១៩៣១១	០៨/០៧/២០១៣
៦០	ចិន សារួន	ស្រី	៣A ០៩៨៩៩	២៨/១០/២០១១
៦១	ចោម ផុន	ស្រី	៤C ២៨៣៤៥	១៣/០៧/២០១៥
៦២	ប៊ិន សុភ័ក្ត (ប៊ិន សុភក្ត័)	ស្រី	៣A ១៧៤៦៤	០៥/០៣/២០១៣
៦៣	ម៉ន វណ្ណាក់	ស្រី	៣A ២១៩៣៥	១៦/១២/២០១៣
៦៤	ប៉ុន ពៅ	ប្រុស	៣X ០៧៣២៥	០៨/០១/២០១១
៦៥	ផន សុភា	ប្រុស	៣X ២១២១២	១៦/១០/២០១៣
៦៦	ងួន ហេងហាក់	ប្រុស	៣X ២៤៣០៥	០១/០៧/២០១៤
៦៧	សាន់ លី	ប្រុស	៣X ២០៧០៧	១១/០៩/២០១៣
៦៨	ឆេង អ៊ីម	ស្រី	៣X ២៥៩៣៨	២៧/១០/២០១៤
៦៩	តង ខាន	ស្រី	៣A៣ ០៩៨៩១	០៣/១០/២០១១
៧០	ស្រេង នី	ប្រុស	YM២៦៧៩៧	២៣/០៣/២០១៥
៧១	មួន ចាន់ធូ	ស្រី	៣AO ៧៣៩៩	១៨/០២/២០១១
៧២	ផល រីម	ស្រី	៤C១ ៣២៦៧៣	១៧/១០/២០១៦
៧៣	ចន ផល្លី	ស្រី	៣C២ ២៨៥៤០	២៣/០៧២០១៥
៧៤	ឃិន ស្រីម៉ាប់	ស្រី	៣C២ ២០៣៨០	២៦/០៨/២០១៣
៧៥	ឡេង ចន្ថា	ស្រី	៣C២ ០៥០៦៣	០៥/០៥/២០១០
៧៦	ម៉ន ចាន់ធា	ស្រី	៣C ៣១១០០	២៥/០៥/២០១៦
៧៧	រិន ស្រីមុំ	ស្រី	៣C២ ១៨៤៤	២០/០៤/២០០៩
៧៨	ជួន សុភាព	ស្រី	៤C៣២៦០៥	១០/១០/២០១៦
៧៩	ស៊ឹម ចាន់ថន	ប្រុស	៣C១ ១៩៨០៧	០៥/០៨/២០១៣

THE ARBITRATION COUNCIL

៨០	សៀង ភី	ស្រី	៣B៣ ០៩៧២៨	១០/១០/២០១១
៨១	ជ័យ និមិត្ត	ប្រុស	៣QT ១២៦៥២	១៧/០៥/២០១២
៨២	វ៉ាន់ ជីម	ស្រី	៣IR ១៧៤២៥	០៤/០៣/២០១៣
៨៣	ឈួន សុធា	ស្រី	២CA ៣១២០៨	០២/០៦/២០១៦
៨៤	សាន ចាន់នី	ស្រី	៣A៤ ០៧៣៩៣	១៤/០២/២០១១
៨៥	ហួរ ស្រីប៉ិច	ស្រី	៣QT ៣១៥២៧	២៨/០៦/២០១៦
៨៦	យឹម រ៉ុំបូ	ស្រី	៤A៣ ១៦៨៤៧	២១/០១/២០១៣
៨៧	អ៊ិត ឌីណា (អ៊ុក ឌីណា)	ស្រី	៣A៤ ៣១៣៦០	១៤/០៦/២០១៦
៨៨	ណែម ណែត	ស្រី	៣A៤ ៣២០៦៥	០៨/០៨/២០១៦
៨៩	ថោង សុខលី	ស្រី	៣C៤ ១៣១៩៥	២៦/០៦/២០១២
៩០	ហុំ សុផា (ហ៊ឹ សុផា)	ស្រី	៣A៤ ២៨០៤៩	២៤/០៦/២០១៥
៩១	ជួប គន់នី (ជួប គុណនី)	ស្រី	៣B៤២២៣២៧	១៤/០១/២០១៤
៩២	ឃួ ជីតិច (ឃួ ជីភិច)	ប្រុស	CT០៤២៩៤	០១/០៣/២០១០
៩៣	ម៉ី សុភាព	ស្រី	៣A១ ១០៨២២	១២/០១/២០១២
៩៤	ញ៉ែម សារឿន	ប្រុស	១C២ ១៧៦៩៨	២៦/០៣/២០១៣
៩៥	តង ម៉ៅ	ប្រុស	១B ១១៥៤៧	២៧/០២/២០១២
៩៦	អាន សុភា (អាន សតា)	ស្រី	៣C៣១៩៥៤	០១/០៨/២០១៦
៩៧	ប៉ែន ចាន់ណារី	ស្រី	៥B ២៩៣៨៩	២៩/០៩/២០១៤
៩៨	សេង ស្រីនឿន	ស្រី	៣C៤ ១៨២៤៨	០៣/០៥/២០១៣
៩៩	ម៉ែន ភារុន	ស្រី	៣A ០៩៥០១	០៣/១០/២០១១
១០០	សុន មករា	ស្រី	៣A ១២៩១៣	០៧/០៥/២០១២

THE ARBITRATION COUNCIL

១០១	ហ៊ុំ សារ៉ស់ (ហ៊ឹម សារ៉ស់)	ស្រី	៣A ២៩៨៧៧	១១/០១/២០១៦
១០២	យ៉ែម ស្រីម៉ៅ	ស្រី	៣A ២៦៧០៨	២៣/០២/២០១៥
១០៣	ហៀវ ប៊ុនរ៉ា	ប្រុស	៣C ៤៧៨៥	២៤/០៤/២០០៩