

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២២/១៧-ស្តីតិច អ៊ិនឌីសត្រីយ៉ូ ខុអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ីង សុទ្ធី
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនណា

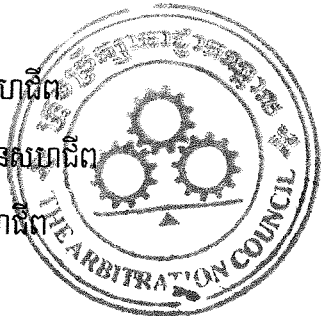
ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ស្តីតិច អ៊ិនឌីសត្រីយ៉ូ ខុអិលធីឌី
 អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ៥ ភូមិស្ពានខ្ពស់ សង្កាត់គីឡូម៉ែត្រលេខ៦ ខណ្ឌបូស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៩៨១ ៥៥៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជក ៖
 - លោកស្រី អ៊ុន សុភក្តិ ប្រធានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ក) ឈ្មោះ ៖ សហគ្រាសឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស្តីតិច អ៊ិនឌីសត្រីយ៉ូ ខុអិលធីឌី
 អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ៥ ភូមិស្ពានខ្ពស់ សង្កាត់គីឡូម៉ែត្រលេខ៦ ខណ្ឌបូស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៤៥៧ ៧៧៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖
 ១- លោកស្រី សរ ចន្ទា ប្រធានសហគ្រាស
 ២- លោក សឹម សុវណ្ណ អនុប្រធានសហគ្រាស
 ៣- លោកស្រី ដូរី ស្រីណែត លេខាសហគ្រាស



ខ) ឈ្មោះ ៖ សហជីពកម្មករដើម្បីអតិថិជនក្រុមហ៊ុន SPORTEX INDUSTRY CO., LTD
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ៥ ភូមិស្ពានខ្ពស់ សង្កាត់គីឡូម៉ែត្រលេខ៦ ខណ្ឌបឹងកេងកង រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៦០ ១៤២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក តឹក សុភណ្ណ ប្រធានសហជីព
- ២- លោកស្រី វ៉ាន់ សានី លេខាសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់រយៈពេល ០៦ ខែ បន្តទៀត ទោះជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាលើសពីពីរឆ្នាំ ក៏ដោយ ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាលើសពីពីរឆ្នាំ ឡើងទៅ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ដោយយោងតាមតម្រូវការអង្គការអន្តរជាតិខាង (ILO) និងអ្នកបញ្ជាទិញ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

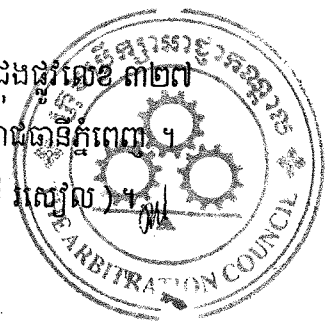
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តីវតិច អ៊ិនឌីសស្ត្រីយ៍ ខូអិលធីឌី លេខ ៣៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។



បញ្ជីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ ការិយាល័យវិវាទការងារទី៣ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យ បណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ និងសហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៧ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក ការិយាល័យវិវាទការងារទី៣ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រី ជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទ ចំនួន ០១ ចំណុច នេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះដានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះដានឹងគ្នានេះ គ្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អិនដាសស្ត្រីយ៍ លេខ ៣៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៧ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មក សវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះដានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅ សល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះដានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបាន លទ្ធផលសះដានឹងគ្នានោះទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

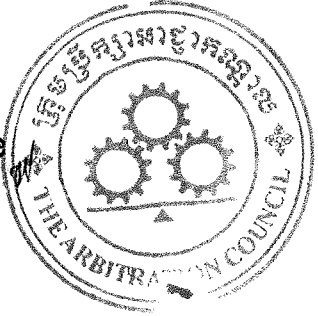
ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៣១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ទៅថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន



ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ របស់លោក Nick Hsieh ជានាយកក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី អ៊ុន សុភក្តិ ជាប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស ។
- ២- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៤៥៤/៩៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹម ត្រូវដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ២០៥ សកអ.អក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។
- ៤- លិខិតស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងទៅនឹងសំណើរបស់តំណាងកម្មករ និងសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជីលេខ ២៣០៣ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រ តិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ លេខ ០៥២/១៦ ក.ប/វប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៣- លិខិតលេខ ៧០០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក អ្នកស្រីប្រធានសហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ។
- ៤- លិខិតជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ របស់សហព័ទ្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារកូនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយករោងចក្រ ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ ស្តីពីជូនដំណឹងស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរសមាសភាព ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារកូនខ្មែរនៃរោងចក្រ ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ ។
- ៥- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍នៃក្រុមហ៊ុន SPORTEX INDUSTRY CO., LTD បានចុះបញ្ជីលេខ ៣៥២៩ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ លេខ ៣៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ។



ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៥៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៥៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសាររន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ ខូអិលធីឌី (តទៅនេះឱ្យហៅថា “ក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច”) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រហែលជា ១៦០០ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច)។
- សហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនឌីស្ត្រីយ៍ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ២៣០៣ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ និងទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ លេខ៧០០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលមានឈ្មោះ ១. សរ ចន្ទា ជាប្រធាន, ២. លឹម សុវណ្ណ ជាអនុប្រធាន និង៣. ង៉ុវ ស្រីណែត ជាលេខាធិការវិនិ។ សហជីពនេះ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ដែលបញ្ជាក់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រោមលេខ ០៥២/១៦ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយភាពជាតំណាងបំផុតនេះមានសុពលភាពត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- សហជីពកម្មករដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ នៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច គឺទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣៥២៥ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នោះទេ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការគឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិត ០២ នាក់ ផ្សេងទៀត គឺមានកម្មករនិយោជិត ពីកសុភណ្ឌី និង វ៉ាន់ សានី។ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានអះអាងថា ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច ។



- នៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិត តីក សុភណ្ណី និង វ៉ាន់ សានី បានអះអាងថា ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់នេះ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់នឹងសមាសភាពជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ នេះដែរ។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្តប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែ បន្តទៀត ទោះជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាសរុបលើសពីពីរឆ្នាំក៏ដោយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែល ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់មានចំរើរវេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំក៏ដោយ។
- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ៖
 - o ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានកិច្ចសន្យាការងារលើសពីពីរឆ្នាំហើយ នោះនិយោជកនឹងបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់តែម្តង មានន័យថាកិច្ចសន្យាការងារនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់។
 - o បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ គឺមាន ចំនួន ១៦០ នាក់។
 - o កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ដោយមានផលបូកសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ គឺត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតចង់ប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់ចង់បានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលមានចំនួនស្មើនឹង ០៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានចំរើរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ០២ ឆ្នាំ នោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o យោងតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) កម្មករនិយោជិតដែលមានចំរើរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ០២ ឆ្នាំ គឺត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់។ ហេតុនេះ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអនុវត្តដូចនេះទេ នោះអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នឹងធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការរកឃើញនេះទៅអ្នកបញ្ជាទិញ។
 - o អ្នកបញ្ជាទិញក៏អនុវត្តតាមការណែនាំរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ខាងលើដែរ ហេតុនេះ បើនិយោជកមិនអនុវត្តដូចនេះទេ គឺជាប្រមូលផ្តុំមិនមានអ្នកបញ្ជាទិញទៅទៀត។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបកស្រាយអំពីភាគីដើមបណ្តឹង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ភាពជា តំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃ ការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់ មុខ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជា តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមាន ភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល” (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ជេវីលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦- ហ្គ្រីន សាំមិត (ខេមបូឌា) លីមីតធីត, លេខ ២២០/១៦-អេស អិល ហ្គ្រាមេន ប្រូសេសស៊ីង (ខេមបូឌា) ២ និងលេខ ២៣៤/១៦-ហ្គ្រេសហ្គូល (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា នៃ ក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនដាសស្ត្រីយ៍ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៥២/១៦ ក.ប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាន សុពលភាពត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។ នៅថ្ងៃសវនាការ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនដាសស្ត្រីយ៍ ក៏មានវត្តមានផងដែរ ហើយបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំ រឿងនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយ នៃ មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឧបត្ថម្ភលើក ស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនដាសស្ត្រីយ៍ មានសិទ្ធិស្របតាមច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។



សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយមានសហជីពឧបត្ថម្ភលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា នៃ ក្រុមហ៊ុន ស្ត័រតិច អ៊ិនដាសស្ត្រីយ៍ ជាអ្នកតំណាង ។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែល ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារបស់ ពួកគាត់មានចំរើរវេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំក៏ដោយ

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា ការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ចំរើរវេលារបស់ពួកគាត់ មានចំរើរវេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ នោះនិយោជកនឹងបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារមាន ចំរើរវេលាមិនកំណត់វិញម្តង ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ដែល ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់មានចំរើរវេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំក៏ដោយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែល ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលារបស់ពួកគាត់មានចំរើរវេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាន អាជ្ញាភតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ” ។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ក៏បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផង ដែរថា ៖ “ កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ” ។

តាមន័យនេះ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់ពីនិយមន័យ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច ” ។

មាត្រានេះមានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈ ព្រមគ្នារបស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រែប្រួល ឆន្ទៈ ព្រមគ្នានោះ ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ ។



យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានកំណត់ជាក់លាក់ថា ៖ “កិច្ចសន្យាមានអនុភាព ដោយសារសំណើ និង ស្នើការត្រូវគ្នា” ។

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្នើការ ។

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ ក៏ចែងផងដែរថា ៖ “ សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ច សន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្នើការរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ ។ ស្នើការ គឺជាការបង្ហាញ ឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ” ។

ផ្អែកលើមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំ ភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ ។ ការធ្វើបែបនេះ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យភាគីមួយទៀតធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានមោឃភាពដោយច្បាប់ ។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់ ១៧០/១១-អម វេ (សាខាកំពង់ឆ្នាំង) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៤, លេខ ១៤៧/១៤-សីក សេស អ៊ិនដេកស៍ គ្រប (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ (ក))

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ ថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្នើការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះ ស្របតាមច្បាប់ការងារ ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិការ ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគី មួយទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលបានឡើយ (សំណើ និងស្នើការ មិនត្រូវគ្នា) ។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈ ដោយច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន ។

លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា និយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវលា បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវលាមិនកំណត់ បើសិនជាមានការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និងដោយសេរីពីកម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៩/០៤-ខម មេន វេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៧/០៦-ហ្សាយីង ជ្រាហ្គុន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, ១៤១/០៨-ប៊ូមមេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៤/១៤-សីកសេស អ៊ិនដេកស៍ គ្រប (ខេមបូឌា) លីមីតធីត) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងមុនៗ ខាងលើដែរ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវលាមិនកំណត់ អាចប្តូរមកជាកិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ចំរើរវលាបាន កាលណាភាគីទាំងពីរមានការយល់ព្រមផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនោះដោយសេរី និងពិត ប្រាកដ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ដដែល ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវលារបស់ពួកគេមាន



ទិវរេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំក៏ដោយ ។ ដោយឡែក និយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការ
ទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ព្រោះវាផ្ទុយនឹងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
និងអ្នកបញ្ជាទិញ ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តប្រើ
កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ដដែល ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារ
ដែលមានកំណត់ទិវរេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំក៏ដោយ គឺមិនផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់នោះទេ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់ភាគី
កម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើសំណើ ដើម្បីបង្កើត ឬផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកឯ ការបដិសេធរបស់
ភាគីនិយោជកដែលមិនព្រមបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ចំពោះកម្មករ
និយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរេលាលើសពី ០២ ឆ្នាំ ក៏មិនខុសច្បាប់ដែរ ព្រោះនេះ ក៏ជាសិទ្ធិ
របស់និយោជកនៅពេលផ្តល់ស្វ័យការ ចំពោះសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារនោះ ។
នេះមានន័យថា ជាគោលការណ៍គ្មានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ឬទម្រង់នៃកិច្ច
សន្យាដែលគេមិនព្រមទទួលយកនោះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិវរេលា
ចំនួន ០៦ខែ តាមសំណើរបស់ខ្លួនទេ ចំណែកឯនិយោជកក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាការងារមាន
ទិវរេលាមិនកំណត់ដែរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនព្រមនោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា
ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរគឺមិនមានការព្រមព្រៀងណាមួយ លើការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទ ឬទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់
កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគី
កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករ
និយោជិតដដែល ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារមានទិវរេលាកំណត់របស់ពួកគាត់ មានទិវរេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ
ក៏ដោយ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរេលា
ចំនួន ០៦ ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែល ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារមានទិវរេលាកំណត់
របស់ពួកគាត់មានទិវរេលាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ ។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ឌុន ស៊ីដាន់

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុនឈា

ហត្ថលេខា ៖ _____

