



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាព្រះរាជាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣៤/០៩ - សាន់តិច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់ព្រះរាជាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សេវាសភាពក្រុមប្រឹក្សាព្រះរាជាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: លី តៃសេង

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ភីអិរធី អិលអិធី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្មី សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨២៧ ៧៥៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ស្រី គឹមយូ

មេធាវីក្រុមហ៊ុន

២- លោក វ៉ែង រដ្ឋា

បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **កម្មករ-កម្មការិនី នៃរោងចក្រ សាន់តិច**

អាសយដ្ឋាន : គ្មាន

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៨២ ៩៧៨

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោកស្រី ហេង បុង

មេធាវីតំណាងកម្មករ



២- លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា	មេធាវីតំណាងកម្មករ
៣- លោក មិន វណ្ណៈ	តំណាងកម្មករ
៤- លោក ជា សុភាព	កម្មករ
៥- កញ្ញា សេក សុភា	កម្មករ
៦- កញ្ញា សែម សុភាង	កម្មករ
៧- កញ្ញា ពេជ្រ ចាន់ម៉ូនីតា	កម្មករ
៨- លោក សយ ផល្លា	កម្មករ
៩- លោក ប៊ី ប៊ុនម៉ាប់	កម្មករ
១០- កញ្ញា ថោ សុខខែម	កម្មករ
១១- លោក ស្វាយ គឹមសេង	កម្មករ
១២- កញ្ញា ដួង ហេងលាង	កម្មករ
១៣- លោក ត្រៀម ប៉ង	កម្មករ

បញ្ជាក់ទូទៅ

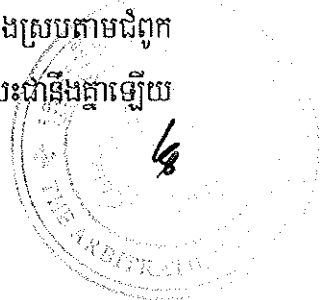
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ចំរើរវេលា បន្ថែមនៅវេនយប់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាម ទារទាំងអស់នោះបានសុំលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ហើយបានទទួលយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមការព្រមព្រៀងរួច អស់ហើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមា ជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ



ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៨០ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហាផែនការវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីកម្មករនិយោជិតប្រចាំ
ក្រុមហ៊ុន សាន់ តិច ស្តីពីការទាមទារទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ បន្ថែមទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ បន្ទាប់មក
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការ
ផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដាច់ខាតចំនួន ០១
ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការ
ដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិន
សះជាលេខ ១៨០ ក.ប./អក/កវ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

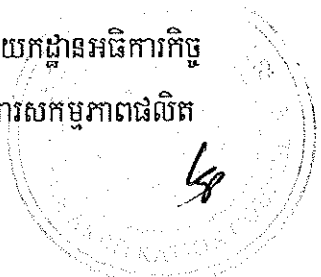
បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ
ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន
០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុពីភាគីកម្មករ
និយោជិត និង និយោជក ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :
 - ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយករោងចក្រ សាន់តិច ជូនលោក វ៉ែង រដ្ឋា និងលោក ស្រី គឹមយូ ចុះថ្ងៃទី១៩
ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
 - ២- លិខិតជូនដំណឹងនាយកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច
ការងារ ស្តីពីការផ្ទេរកម្មករ-កម្មការិនីវេនយប់មកវេនថ្ងៃ និង សំរេចឈប់ដំណើរការសកម្មភាពផលិត



កម្មនៅវេនយប់ទាំងស្រុងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៣- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារលេខ ៨២០ កប/អក/អធិក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ជំរាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ស្តីពីការលើកវេនធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ពីវេនធ្វើ ការងារនៅពេលយប់ មកវេនធ្វើការងារនៅពេលថ្ងៃវិញ ។

៤- លិខិតដកពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ ហូ ដាណែត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ចូ សុយីម ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០១ ។

៦- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ជា សុភាព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ។

៧- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ខួង ហេងណាង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៤ ។

៨- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ គង់ លត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០០ ។

៩- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ គៀង ប៉ាង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ។

១០- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ពេជ្រ ចាន់ម៉ូនីតា ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ។

១១- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ ជឿន សុខាក់ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៣ ។

១២- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច និង ឈ្មោះ សេក សុភា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០១

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងរោងចក្រ សាន់តិច ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៤/ ០៩ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

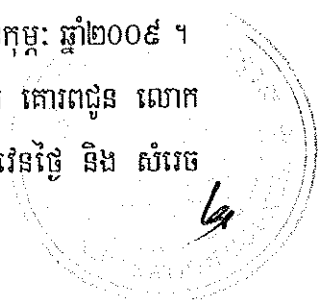
២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២២ នាក់ ជូនតំណាងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២ នាក់ ចុះ ថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- ពាក្យបណ្តឹងសុំប្តឹងឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់បន្ថែមនូវប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ០៥ ចំណុច តាមច្បាប់ ស្តីពីការងាររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២ នាក់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិជូនលោកស្រីមេធាវី ហេង បុង និង សារី បុត្រចរិយា ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររវាងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- លិខិតជូនដំណឹងលេខ ០៨-០៨-០៨ សត នាយកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច គោរពជូន លោក ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីការផ្ទេរកម្មករ-កម្មការិនីវេនយប់មកវេនថ្ងៃ និង សំរេច



ឈប់ដំណើរការសកម្មភាពផលិតកម្មនៅវេនយប់ទាំងស្រុងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- លិខិតរបស់មេធាវី ស្រី តឹមយូ ជំរាបជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការឆ្លើយតប ចំពោះសំណើរសុំដោះស្រាយបញ្ហាសក្តានុពលការងារ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ។

៩- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងព័ត៌មានកម្មកររោងចក្រ សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ អតីតភាពការងារ និងចំនួនប្រាក់ទាមទារប្រាក់បន្ថែមសំរាប់ការផ្តាច់កិច្ចសន្យា វេនយប់ ។

១១- លិខិតជំទាស់របស់មេធាវី សារី បុត្រចរិយា និងមេធាវី ហេង បុង ស្តីពីការឆ្លើយតបទៅនឹងកស្ម តាងរបស់និយោជក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់តិច លេខ ១៨០ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់តិច ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

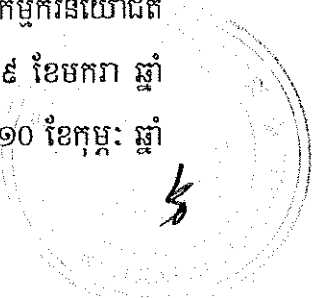
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- នៅក្នុងសវនាការ មេធាវីតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលជា ដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានចំនួន ៣៤ នាក់។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២២ នាក់ បានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១២ នាក់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ពួកគាត់នៅក្នុងការដោះស្រាយសំណុំរឿងនេះ។ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ



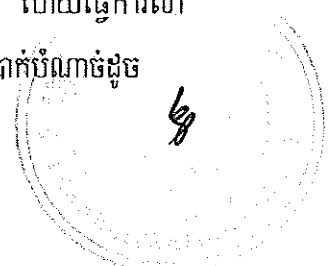
២០០៩ កម្មករនិយោជិតចំនួន ១២ នាក់ ខាងលើ ហើយបានធ្វើសិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអណតិ ជូនមេធាវី ។

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតបន្ថែម២២នាក់ទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្នុងបណ្តឹងនៃការទាមទារ នេះ មានកម្មករនិយោជិតតែ១២នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ។
- មេធាវីតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការពិតសិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះបានធ្វើតាំងពីបណ្តឹង នេះឡើងទៅក្រសួងដំបូងមកម្ល៉េះ ហើយពួកគាត់ពុំបានដាក់សិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះអមទៅជាមួយ ដោយ យល់ឃើញថា វាជាការផ្សះផ្សារប៉ុណ្ណោះ ដូចនេះវាមិនចាំបាច់ទេ ។

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ចំរើលា បន្ថែមនៅវេលាយប់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ក្រុមហ៊ុន សាន់ តិច បានចាប់ដំណើរការរយៈពេលប្រមាណជិត ១០ ឆ្នាំ មកហើយ ដោយរយៈពេល កន្លងមកនេះ ក្រុមហ៊ុនមានការជួបលំបាក ដោយអ្នកបញ្ជាទិញមានការថយចុះ តំលៃផលិតមានការ កើនឡើងកាន់ តែខ្ពស់ដែលធ្វើឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុន ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវបង្ខំ ចិត្តបញ្ឈប់សម្ភាពការងារវេលាយប់ ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ ដោយចាប់ផ្តើមពីកម្មករ កម្មការិនីផ្នែកតុកាត់, ផ្នែកជងម៉ាស៊ីន, ផ្នែកដេរភ្ជាប់, ផ្នែកឃ្នាំង រហូតដល់ផ្នែកដេរ, ផ្នែកវិចខ្ជប់ និង ផ្នែកបង្ហើយការ ។
- នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេច ដោយលើកវេនធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ពីវេនធ្វើ ការងារនៅពេលយប់មកធ្វើការនៅពេលថ្ងៃវិញ ហើយបានដាក់ពាក្យសុំទៅអធិការការងារ ហើយអធិ ការការងារ បានឯកភាពដោយឱ្យមានការពិភាក្សារវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព ។
- បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការស្នង់មតិរបស់កម្មករនិយោជិតពីការផ្លាស់ប្តូរនេះ ហើយបានជាលទ្ធផល ក៏ យកមកប្រជុំជាមួយតំណាងបុគ្គលិកអំពីការប្តូរវេននេះ ហើយដោយក្រុមហ៊ុនបានដាក់ជម្រើសឱ្យកម្មករ និយោជិតចំនួន ០៣ ដើម្បីធ្វើការពិចារណា :

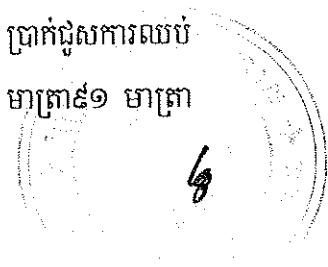
- ១- ករណីសំណើរសុំប្តូរកិច្ចសន្យាពីកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលា ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ទៅតាមអតីតភាព កម្មករ-កម្មការិនី ដោយទទួលបាន១៥ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំនៃការងារ ។
- ២- ករណីដែលកម្មករ-កម្មការិនីដែលមិនអាចបន្តការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើការលា លែងដោយខ្លួនឯងនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់ឡើយ ហើយនឹងផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ដូច



គ្នានឹងចំណុចទី១ ដែរ ។

៣- ករណីកម្មករ-កម្មករិនិយោជិតដែលមានបំណងរក្សាកិច្ចសន្យាការងារនៅដដែល នោះក្រុមហ៊ុននឹង
រក្សាជូនដដែល ដោយគ្រាន់តែផ្លាស់ប្តូរទៅបំពេញការងារនៅទីប៉ុណ្ណោះ ។

- ផ្អែកតាមការអះអាងរបស់ក្រុមហ៊ុន មានកម្មករខ្លះជ្រើសរើសយកជម្រើសទី១ ខ្លះជ្រើសរើសយក
ជម្រើសទី២ និងខ្លះទៀតជ្រើសរើសយកជម្រើសទី៣ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះបានធ្វើការជ្រើសរើសយកជម្រើសទី១ និង
ទី២ ។ ក្នុងនោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០២ នាក់ ដែលបានជ្រើស
រើសយកជម្រើសទី១ ប៉ុន្តែក្រោយមកដោយទ្រាំទ្រនឹងការងារពុំបានក៏សម្រេចបោះបង់ការងារនោះ
ដោយខ្លួនឯង និងមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣២ នាក់ បានជ្រើសរើសយកជម្រើសទី២ ។
- មេធាវីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន៣៤នាក់ ធ្វើការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍
បន្ថែម ដោយពួកគាត់យល់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារខុសច្បាប់ ដូចជាក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបិទ
វេសយប់ដោយខ្លួនឯង គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់នៅទីប៉ុណ្ណោះ ហើយធ្វើការល្អ ទន្ទឹម
នឹងមានការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានចិរៈវេលាមិនកំណត់ ទៅកិច្ចសន្យាមានចិរៈវេលាកំណត់
ព្រមទាំងកាត់បន្ថយនូវអត្ថប្រយោជន៍នានាដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបាននូវពេលយប់ ហើយ
ដាក់ជម្រើសដោយឯកតោភាគីទៅដល់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានការយល់ព្រមពីភាគីកម្មករ
និយោជិតទេ ជារួមការយប់របស់កម្មករនិយោជិត បណ្តាលមកពីការជម្រុញ និងធ្វើទុក្ខបុកម្នីពួកចេញពី
អំពើអាក្រក់របស់និយោជកឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កិច្ចសន្យាបញ្ចប់ការងារដែលធ្វើឡើងដោយភាគីនិយោជក
នោះ ហើយពួកគាត់បានចុះហត្ថលេខានោះជាភាសាអង់គ្លេស ពួកគាត់ពុំមានការយល់ដឹង ឬចេះអានទេ
ទៅលើឯកសារនោះ ហើយអ្វីដែលពួកគាត់បានចុះហត្ថលេខានោះ គឺដោយមានការញុះញង់ពីអ្នកដ
ដទៃ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ថ្វីត្បិតតែឯកសារនោះជាភាសាអង់គ្លេស ប៉ុន្តែមុននឹងក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន
ពួកគាត់ចុះហត្ថលេខា គឺក្រុមហ៊ុនមានការពន្យល់ជូនពួកគាត់ជាមុនរួចហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ដូចជាប្រាក់ជូនការជូនដំណឹង
ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់ជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់ជូនការយប់
សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មូលហេតុបំពាននឹងមាត្រា៧៥ មាត្រា៧៦ មាត្រា៧៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា
១៦៧ មាត្រា១៣ និងមាត្រា ៣៩០ ។



- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ព្រោះនេះមិនមែនជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទេ ប៉ុន្តែវាជាការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតជាមួយក្រុមហ៊ុន ដោយពួកគាត់ជ្រើសរើសយកជម្រើសនីមួយៗ ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

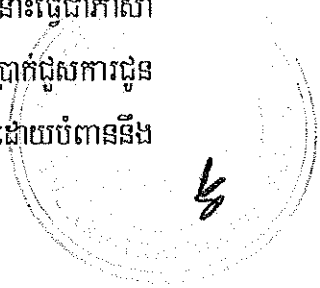
តាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីនិយោជកលើកឡើងអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលទាក់ទងនឹងវិវាទនេះ គឺមានចំនួនតែ១២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ។ ប៉ុន្តែមេធាវីតំណាងខាងកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធមានចំនួនទាំងអស់៣៤នាក់ ដោយ២២នាក់បានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន១២នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំង១២នាក់នោះ បានធ្វើការពឹងពាក់មេធាវីបន្តទៀត ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដូចតទៅ:

មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ជាក់ទៅក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសន្តិសុខ ឬ ជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ " ។

តាមន័យនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យទៅលើបញ្ហាដទៃក្រៅពីបញ្ហាដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសន្តិសុខ ក្នុងករណីនេះបញ្ហាវិវាទដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសន្តិសុខនេះគឺការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បន្ថែមនៅវេនយប់ ហើយក្នុងនោះដែរកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធមានចំនួន ១២នាក់ប៉ុណ្ណោះក្នុងវិវាទនេះ ទន្ទឹមនឹងនេះមានការទទួលស្គាល់ និងចុះហត្ថលេខាដោយកម្មករនិយោជិត និងមេធាវីនៅលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនោះទៀត ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងបណ្តឹងនេះគឺមានចំនួនតែ ១២ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលាបន្ថែមនៅវេនយប់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតដែលមិនពេញចិត្តធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារបានជ្រើសរើសជម្រើសក្នុងការលាលែងដោយទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យ ។ ប៉ុន្តែនៅពេលនេះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដោយលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមានការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារនេះដោយបង្ខំ និងដែលបណ្តាលមកពីការជម្រុញ និងធ្វើទុក្ខបុកម្នីពួចពួញពីអំពើអាក្រក់របស់និយោជកឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ហើយម្យ៉ាងទៀតលិខិតលាលែងនោះធ្វើជាភាសាអង់គ្លេស ដែលពួកគាត់ពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការយល់ដឹងទេ ដូចនេះពួកគាត់ទាមទារបន្ថែម ដូចជា ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់ជម្ងឺចិត្តស្ទើរនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ មូលហេតុ ដោយបំពាននឹង



មាត្រា ៧៥ មាត្រា ៧៦ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ១៣ និង មាត្រា ៣៩០ ។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនមិន
ឯកភាពទេ ព្រោះនេះមិនមែនជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទេ ប៉ុន្តែវាជាការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និង
ក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ ៖

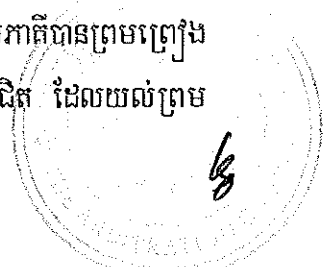
យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺមានកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាមិនកំណត់ ។

មាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានទិរវេលាមិនកំណត់
អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យា នេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជា
លាយល័ក្ខអក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ ”

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាមិន
កំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីតែម្ខាងបាន ។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រោយពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់
ដំណើរការការងារវេសយប់ ហើយត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតពីវេនពេលយប់មកវេនពេលថ្ងៃ ដោយបាន
ដាក់ជម្រើស ០៣ ជូនកម្មករនិយោជិតពិចារណា និងជ្រើសរើសនោះ ពេលនោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៣៤នាក់នោះ
បានជ្រើសរើសយកចំណុចទី២ គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសការលាឈប់ដោយខ្លួនឯងហើយត្រូវទទួល
បាននូវប្រាក់បំណាច់ទៅតាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយទទួលបាន១៥ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេល
មួយឆ្នាំនៃការងារ និងប្រាក់ខែចុងក្រោយ ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសយកចំណុចទី២ នោះ គឺនឹង
ត្រូវចុះហត្ថលេខាលើក្រដាសលាលែងដែលធ្វើឡើងដោយនិយោជកជាភាសាអង់គ្លេស ។

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មុននឹងមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត
និងភាគីនិយោជក នោះក្រុមហ៊ុនមានការស្ទង់មតិពីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើនៅពេលយប់ បន្ទាប់មក
ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងជាភាសាខ្មែរមួយស្តីពីផលលំបាកដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងជួបប្រទះ និងផែនការនៃការ
បញ្ឈប់សកម្មភាពការងារពេលយប់ ហើយបានផ្តល់នូវជម្រើស០៣នោះ ដើម្បីអោយកម្មករនិយោជិតមានការ
ពិចារណា និងធ្វើការជ្រើសរើសដោយសេរី និងព្រមទាំងមានការកោះប្រជុំ រវាងនិយោជកជាមួយតំណាងប្រតិភូ
បុគ្គលិកទៀតផង ។ ដូចនេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកចំណុចទី២ មានន័យថា ពួក
គាត់បានយល់ដឹង និងត្រៀមលក្ខណៈជាមុនថា ពួកគាត់នឹងត្រូវលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ហើយនឹងត្រូវ
ត្រៀមផ្តល់ជូនលិខិតលាលែង ឬ ត្រូវទៅចុះហត្ថលេខាលើលិខិតលាលែងពីការងារជូនទៅនិយោជក ។ ក្នុងនោះដែរ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ១២ នាក់នោះបានចុះហត្ថលេខាលើក្រដាសលា
លែងជាភាសាអង់គ្លេសដែលរៀបចំដោយនិយោជក ហើយបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដូចដែលភាគីបានព្រមព្រៀង
គ្នា។ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាលាលែងនោះ គឺជាទម្រង់មួយដែលបង្ហាញពីឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលយល់ព្រម



ជ្រើសរើសនូវជម្រើសទី២រួចហើយ មានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការយល់ដឹង នូវជម្រើសទី២រួចហើយ មុននឹងគាត់មកចុះហត្ថលេខាលើលិខិតណែនាំនោះ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត គឺបានស្ម័គ្រចិត្តលាឈប់ពីការងារដោយ ខ្លួនឯង ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ គឺកម្មករនិយោជិតបានលាឈប់ពីការងារ ហេតុនេះ យោងតាម មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬ ចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិត បានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬ ចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការសងប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ១៥៣/០៨-ហែតិច ហ្គាមិន ចំណុចវិវាទទី៤) ។

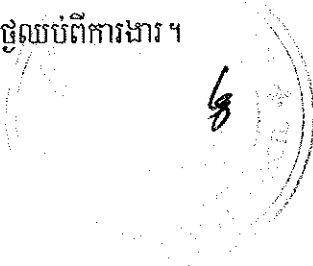
តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ១២ នាក់ បានសម្រេចចិត្តលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ភាគីនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១២ នាក់នោះ នូវប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង ករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់ជំងឺចិត្ត ។ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ១២ នាក់ ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និង អង្គច្បាប់ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្តល់ជូនបន្ថែមនូវប្រាក់ជូន ការជូនដំណឹង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និង ប្រាក់ជំងឺចិត្ត ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១២ នាក់នោះ នូវប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ រហូតដល់ថ្ងៃឈប់ពីការងារ ។

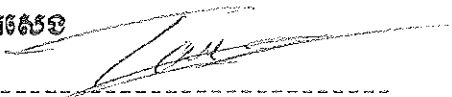


ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

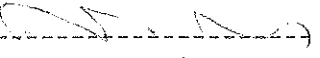
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមរាជ្យាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**
ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លី វ៉ា សុវណ្ណារ**
ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ឌីន្ទ្រ**
ហត្ថលេខា: ----- 

