

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអង្គជំនុំជម្រះ
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៩៦/១៣-អេហ្វ ជាបបើលយូ ខេ ខេ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣

សេចក្តីបង្គាប់អង្គជំនុំជម្រះ

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអង្គជំនុំជម្រះ

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ កៅ ថាច
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ុន គឹមស៊ាន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

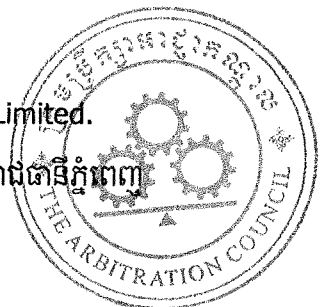
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ជាបបើលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦២៥ ៤៣៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- Mr Lothair Ling នាយកក្រុមហ៊ុន
- ២- Mr Phelim Hu ជំនួយការប្រធានរោងចក្រ
- ៣- លោក ឡឿន សល់ ប្រធានរដ្ឋបាល
- ៤- លោក ជា ដារ៉ា ប្រធានផ្នែកគណនេយ្យ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហគ្រាសសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ
 - សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ F.W.K.K (Cambodia) Limited.
 អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ២៧សេ ផ្លូវលេខ ៣៧៦ សង្កាត់បឹងកេងកង ៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៣៧ ៧៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន



បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

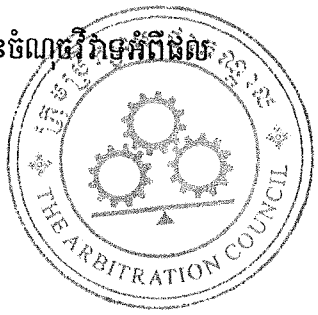
នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព សម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបាន ល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៧ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៥២៤ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅពេលចាប់ផ្តើមសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទង ទៅនឹងចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ នេះ ដោយទទួលបាន លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី ២ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿង នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុច វិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់ កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ រួចហើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគី ជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ យោងតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈ នៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនេះ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់កាតព្វកិច្ច ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះចំណុចវិវាទអំពីផល
ប្រយោជន៍ ។ *[Signature]*



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម ៖

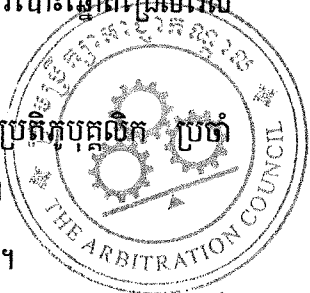
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ ។
- ២- លិខិតលេខ ៦០៤២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៣ របស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបញ្ជាក់ពី ការឈ្លោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះបញ្ជីកាលេខ ០១ កប/ អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ របស់សហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ គោរពជូន នាយក ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ សំណើសុំជួបចរចាជាមួយនាយកក្រុមហ៊ុន លើបញ្ហាមួយចំនួន ដែលកម្មករ កម្មការិនីទាមទារ ។
- ៦- កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ រវាងថ្នាក់គ្រប់គ្រង ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ជាមួយកម្មករនិយោជិត ។
- ៧- លិខិតលេខ ២០៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើស រើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី២ ។
- ៨- លិខិតលេខ ០០២-១៣ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី២ ។
- ៩- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត សម្រាប់អាណត្តិទី ២ ។
- ១០- កិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលារបស់ ពៅ វណ្ណៈ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ១១- បែបបទនៃការអនុវត្តការងារនៅ ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ។



- ១២- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ ។
- ១៣- របៀបគិតប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់អ្នកដេរ, ការកាត់ភាគរយដេរខូច, រង្វាន់ភាគរយដេរគំរូ និងការប្តូរ ប្រភេទការងារផ្សេងពីដេរ, ការគិតប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារផ្សេងៗ ។

ខ- ឯកសារទទួលបានពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ FWKK (Cambodia) Limited ចុះបញ្ជីលេខ ២៧៧២ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- លិខិតលេខ ០៤០/១៣ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ FWKK (Cambodia) Limited ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ។
- ៣- លក្ខន្តិៈសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ FWKK (Cambodia) Limited ។

គ- ឯកសារទទួលបានពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន FWKK លេខ ៥២៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន FWKK ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។

ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

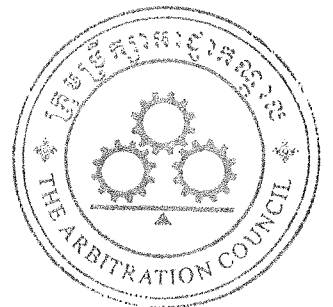
- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៤៨៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៤៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៣- កិច្ចព្រមព្រៀងសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ ដាប់ប៊ែលយូ ខេ ខេ ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរខោអាវហែលទឹក ហើយមានជួលកម្មករនិយោជិត



ចំនួនប្រហែល ៦៧០ នាក់ ។

- សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ហើយមានសមាជិកចំនួនប្រហែល ៦៣ នាក់ ។ សហជីពទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពនៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាលកំណត់រយៈពេល ០១ ឆ្នាំ ឡើង

- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពគ្នាថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងជាមួយកម្មករនិយោជិតរយៈពេល ០២ ខែ ។ បន្ទាប់ពីចប់រយៈពេលសាកល្បង និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិយាលកំណត់រយៈពេល ០៦ ខែម្តងៗ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារគឺ (១) កិច្ចសន្យាការងារខ្លី ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និង (២) គ្មានស្ថេរភាពការងារ ។
- ភាគីនិយោជកអះអាងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ដោយសារ (១) កិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀង, (២) នៅថ្ងៃទី១ នៃការចូលធ្វើការដំបូង និយោជកបានពន្យល់ច្បាស់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីបែបបទនៃការអនុវត្តការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន និងប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ, (៣) ក្រុម ហ៊ុនដេរខោអាវហែលទឹក ហេតុនេះការងារគឺធ្វើតាមរដូវដែលមានបញ្ហាទិញ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រំលឹកភាគរយ ដែលបានកាត់នូវរាល់ខែកន្លងមក

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានពិភាក្សា និងបានព្រមព្រៀងគ្នាលើវិវាទនៃចំណុចទី២នេះ ដោយមិនចាំបាច់ឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា៖ “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្សល កាំវិមិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាលកំណត់រយៈពេល



Ma

០១ ឆ្នាំឡើង ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ក្រុមរដ្ឋប្បវេណី ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងជាមួយកម្មករ និយោជិតរយៈពេល ០២ ខែ ។ បន្ទាប់ពីចប់រយៈពេលសាកល្បង និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ទិរវេលា រយៈពេល ០៦ ខែម្តងៗ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យ មានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធរ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ” ។

កថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា “កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀតហើយភាគី ម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ” ។

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

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា “កិច្ចសន្យា គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មាន ឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច ” ។

មាត្រានេះមានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈ ព្រមគ្នារបស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវ ឆន្ទៈ ព្រមគ្នានោះក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដែល បានកំណត់ជាក់លាក់ថា “កិច្ចសន្យាមានអនុភាព ដោយសារសំណើ និង ស្នើការត្រូវគ្នា ” ។

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្នើការ ។

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី ១ និងទី ៣ ក៏ចែងផងដែរថា “ សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ច សន្យា ដែលធ្វើឡើង ដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្នើការរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ ។ ស្នើការគឺជាការបង្ហាញ ឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ ” ។

ផ្អែកលើមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំ ភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ ។ ការធ្វើបែបនេះ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យភាគីមួយទៀតធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានមោឃភាពដោយច្បាប់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា កិច្ចសន្យា



ការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វ័យការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ការងារ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិការ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលបានឡើយ (សំណើនិងស្វ័យការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈ ដោយច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល០១ ឆ្នាំឡើង ដោយសារកិច្ចសន្យាការងារខ្លីធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងគ្មានស្ថេរភាពការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល ០១ ឆ្នាំឡើង គឺវាផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនិយោជិតនៅពេលធ្វើសំណើ ដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកឯការបដិសេធរបស់ភាគីនិយោជកមិនចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់រយៈពេល ០១ ឆ្នាំឡើង ក៏មិនខុសច្បាប់ដែរ ព្រោះនេះក៏ជាសិទ្ធិរបស់និយោជកនៅពេលផ្តល់ស្វ័យការ ចំពោះសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលវែង។ មានន័យថា ជាគោលការណ៍គ្មានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលគេមិនព្រមទទួលយកនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលតាមសំណើរបស់ខ្លួនទេ ចំណែកឯនិយោជកក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាជាមួយខ្លួនរយៈពេលខ្លីៗដែរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនព្រមនោះ។ ជាទូទៅ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារណាមួយហើយ ភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារនោះរហូតដល់ថ្ងៃផុតរលត់ លើកលែងតែភាគីបានយល់ព្រមធ្វើការកែប្រែលើកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល ០១ ឆ្នាំឡើង។

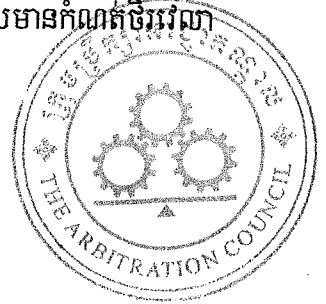
យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី១៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល ០១ ឆ្នាំឡើង។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖


សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចនេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយ អនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១២ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីឯកសារប្រយោជន៍ ៖ គ្មាន

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ កៅ ថាច

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ស៊ុន គឹមសាន

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុនរយា

ហត្ថលេខា ៖ 