

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខសំណុំរឿង : ១១១/០៩-ហូ យេវៀ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងតាមការស្នើសុំរបស់ភាគីតវិភាគ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: លី តែសេង
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មវិនិយោគិន: វ៉ែន ពៅ
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ប៊ែន ប៊ុនណា

ភាគីនិយោជក

១- ភាគីនិយោជក
 ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ហុយេវៀ (ខេមបូឌា) ហ្គាវនេន លីមីតធីត
 អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌចោមចៅ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៥២ ២៥៣ ទូរសារ : គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជក :
 - លោក ឯក សុជាតិ បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មវិនិយោគិន
 ឈ្មោះ : សម្ព័ន្ធសហគ្រាសហិរញ្ញវត្ថុកម្ពុជាការងារកម្ពុជា (CCAWDU)
 , សហគ្រាសហិរញ្ញវត្ថុកម្ពុជាការងារនៃក្រុមហ៊ុន ហុយេវៀ
 អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌចោមចៅ រាជធានីភ្នំពេញ
 លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៥៧ ៦៥៣ លេខទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោកអ៊ុំ វិសាល មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ CCAWDU
- ២- លោក អៀម សុភ័ក្ត្រា មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ CCAWDU
- ៣- លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហូយេឃ្យ
- ៤- លោក ខូវ ដានិត លេខាធិការសហជីព
- ៥- លោក នីម សុខឡើន ហិរញ្ញិក

បញ្ជាក់ទិសដៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសោះ)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករម្តងម្កាលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ដោយហេតុថា កម្មករទាំងនោះធ្វើការមានអតិថិភាពការងារពីបូយឆ្នាំទៅពីរឆ្នាំរួចហើយ ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់បងប្អូនបានឡើយ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវប្រើកម្មករប្រភេទនេះ ដើម្បីជួយសំរួលនៅពេលក្រុមហ៊ុនមានការងារកំណើនម្តងម្កាល ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យវិជ្ជបញ្ជាពេទ្យ ដែលបានចេញឱ្យឈប់ សម្រាក ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនគោរពវិជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យរដ្ឋ(បន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាក) ។ ដោយឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុញ្ញាតតាមការទាមទាររបស់បងប្អូនបានឡើយ គឺការអនុញ្ញាតត្រូវ មានការឆ្លងកាត់ពីវិជ្ជបញ្ជាបស់ក្រុមហ៊ុនជាមុនសិន ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវពង្រឹងសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារឱ្យ បានល្អ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយ ដោយសារបងប្អូនគ្មានកន្លែងហូបបាយ ។ ដោយ ឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចសាងសង់រោងបាយតាមការទាមទារនោះបានទេ ព្រោះក្រុម ហ៊ុនមិនមានទីតាំងសំរាប់សាងសង់ឡើយ ។

អំណាចឱ្យផ្តល់ការអប់រំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីក្នុងនោះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកំណែប្តូរលេខ ០៩៩ សកបប ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកើត ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរ ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ



នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៧៤១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ចំណុច លើការទាមទារទាំង០៩ចំណុចនោះ។ ដូច្នេះ ចំណុចមិនសះជាទាំង០៣ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៤១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំងនេះ នៅថ្ងៃទី ០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទីរសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបម្រែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង០៣ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលព្រមព្រៀងលើចំណុចទី២ និងកម្មករនិយោជិតដកការទាមទារចំណុចទី៣ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:



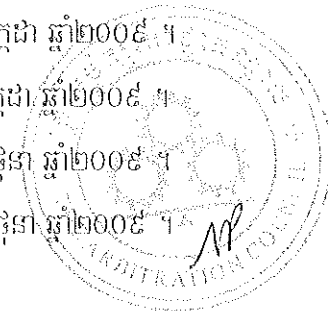
កស្មាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាធរណ្តូលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Liu Zhichao ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហូយឃៀ (ខេមបូឌា) ជូនលោក ឯម សុជាតិ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហូយឃៀ លេខ ១៤៧០ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររូបក្រុមហ៊ុន ហូយឃៀ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់របស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតបញ្ជាក់របស់គិលានដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ការឈប់សម្រាករបស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ។
- ៦- លិខិតចេញពីមន្ទីរពេទ្យជ័យជំនះ នៃមន្ទីរសុខាភិបាលខេត្តកណ្តាលរបស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- លិខិតបញ្ជាក់របស់មន្ទីរពេទ្យជ័យជំនះ នៃមន្ទីរសុខាភិបាលខេត្តកណ្តាលរបស់ឈ្មោះ រឿន សុខហេង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- លិខិតសុំអនុញ្ញាតច្បាប់របស់ឈ្មោះ ម៉ែន ប៊ុច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- លិខិតបញ្ជាក់របស់គិលានដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ការឈប់សម្រាករបស់ឈ្មោះ ម៉ែន ប៊ុច ។
- ១០- លិខិតបញ្ជាក់របស់វេជ្ជបណ្ឌិត ឡុង សុវណ្ណបុទី ជូនឈ្មោះ ម៉ែន ប៊ុច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ១១- លេខផលពិនិត្យវេជ្ជសាស្ត្រ-ពាណិជ្ជកម្មរបស់ឈ្មោះ ម៉ែន ប៊ុច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- កេរណ៍បញ្ជាក់ផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហូយឃៀ ចុះបញ្ជីលេខ ១០៥ គ.ក.ប.វ/អធាត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។
- ១៣- លិខិតបញ្ជប់ពិការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៤- លិខិតបញ្ជប់ពិការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៥- លិខិតបញ្ជប់ពិការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៦- លិខិតបញ្ជប់ពិការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៧- លិខិតបញ្ជប់ពិការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៨- លិខិតបញ្ជប់ពិការងារឈ្មោះ កែវ ស្រីម៉ៅ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។



អង្គហេតុ

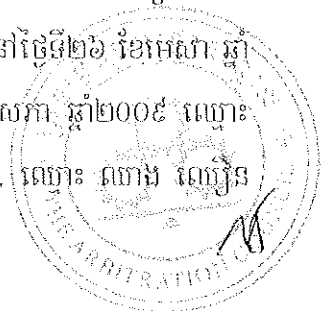
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហូឃៀ (ខេមបូឌា) ក្រុមហ៊ុន លីមីតធីត បានបើកដំណើរការឆ្នាំ២០០៥ បច្ចុប្បន្នមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៨៩៨ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនពីរ គឺ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ(ស៊ីខៅខូ) និង សហជីពយុវជនខ្មែរ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ(ស៊ីខៅខូ) ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ភាគី សហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន៧០នាក់ ។ ប៉ុន្តែ សហជីព នៅមិនទាន់រៀបចំលិខិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុន ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុន បានជំទាស់ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងពីចំនួនសមាជិកសហជីពស៊ីខៅខូនេះទេ ។ ប៉ុន្តែ សមាជិក សហជីពយុវជនខ្មែរមានចំនួន៥០០នាក់ ពាបបញ្ជីឈ្មោះដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានជូន ។

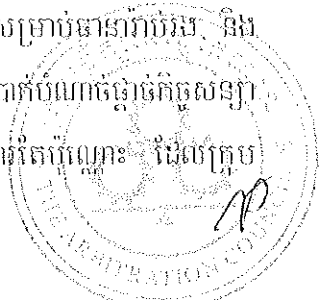
ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិត ជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករម្តងម្កាលធ្វើការនៅផ្នែកកាត់ ផ្នែកឃ្នាំង និងផ្នែកបង្ហើយ ការ សរុបប្រមាណ២០នាក់ ទៅ៣០នាក់បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលទៅជាកម្មករជាប់លាប់ (ពេញ សិទ្ធិ) ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានឱ្យពួកគេធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតបណ្តែត (ម្តងម្កាល) ជាច្រើនមកហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះ ធ្វើការបានជាង១ឆ្នាំហើយ នៅតែកម្មករនិយោជិតបណ្តែត (ម្តងម្កាលដដែល) ។ ឧទាហរណ៍ ដូចជាកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ មានឈ្មោះ មុំ មីម អត្តលេខ ១២៧, ឈ្មោះ ហាំ ម៉ែ អត្តលេខ ៣៣៦, ឈ្មោះ កុយ វុទ្ធី អត្តលេខ ១៤៣, ឈ្មោះ ប្រូច ដារី អត្តលេខ ៣៩១, ឈ្មោះ ឆ័ សាឡន អត្តលេខ ៣០៦ និងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែល ចូលធ្វើការលើសពីបីខែ មានឈ្មោះ នាង វ៉ាឌី អត្តលេខ T៤៧៤ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៩, ឈ្មោះ អ៊ិត សុផល អត្តលេខ ៥៤៦ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ឈ្មោះ ហែម សុផា អត្តលេខ ៥៤៧ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩, ឈ្មោះ ណាង ឈៀន



អត្តលេខ ៤៤៨ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ និងឈ្មោះ ខាត់ ឌីណា អត្តលេខ ៤៦៤ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដែលមានឈ្មោះខាងលើនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការនៅពេលផលិតផលមានកំណើន និងប្រញាប់ប្រញាល់ម្តងម្កាលទេ។ ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជាប់រហូត គឺ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ហើយរយៈពេលធ្វើការច្រើនជាងបីខែជាប់រហូត។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ជូនទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដោយមិនមានចុះកិច្ចសន្យាទេ គឺក្រុមហ៊ុនប្រាប់ផ្ទាល់មាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនេះ គឺប្រធានក្រុម ជាអ្នកវាយតម្លៃការងារ ប្រសិនបើប្រធានក្រុមវាយតម្លៃថា ធ្វើការល្អ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលា១ឆ្នាំ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលប្រមាណ២០នាក់ទៅ៣០នាក់ ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិនោះបានទេ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិបាន គឺអាស្រ័យទៅលើការវាយតម្លៃការងារពីប្រធានក្រុម។ ក្រុមហ៊ុនបានសន្យាផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជូនជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ជូនក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់បញ្ជីតាមការសន្យាទេ។
- ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលណា ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ គឺក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ១ថ្ងៃមុន ដោយប្រាប់ថា ថ្ងៃស្អែកក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ ហើយបើក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យធ្វើវិញ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការទាក់ទងតាមក្រោយ។ ភាគច្រើនក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកតែមួយថ្ងៃទេ គឺក្រុមហ៊ុនហៅឱ្យមកធ្វើការវិញហើយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ គឺប្រាក់ឈ្នួលគោល៥០ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិក ព្រមទាំងផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់ធានារ៉ាប់រង និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលលេខសម្រាកលើមានច្បាប់រដ្ឋត្រួតពិនិត្យដែរ លើកលែងតែប្រាក់បំណុលផ្ទះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលា៥ឆ្នាំករយ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារតែប៉ុណ្ណោះ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ជំហរថា កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដដែល ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ)

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ) ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះ ធ្វើការបានជាង១ឆ្នាំហើយ ក៏នៅតែជាកម្មករនិយោជិតបណ្តោះអាសន្ន(ម្តងម្កាល)ដដែល ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "តាមល្ហែរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន:

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។
- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតល្ហែរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការរ៉ូមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើលបៗ និងធ្វើមួយដូវៗ ។"

មាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិរូបវិទាន និងកាតព្វកិច្ច ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានសន្យា ដោយឡែកពីនេះ ។ "

តាមយុត្តិសាស្ត្រទាស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយលើមាត្រា ៩ និងមាត្រា ១០ ដោយយោងលើមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៨ ដែលបានកំណត់ថា កាលដែលនិយោជកហៅកម្មករនិយោជិតថា ជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(បណ្តោះអាសន្ន) ឬក៏ហៅកម្មករនិយោជិតឈ្មោះផ្សេងណាមួយក៏ដោយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានធ្វើការយ៉ាងហោចណាស់២១ថ្ងៃជាមធ្យមសម្រាប់រយៈពេល២ខែជាប់ៗគ្នានោះ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ហើយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៦/០៩- ខេត្តបុណ្ណរ និងលេខ ១០/០៨- ជី អេច ជី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតយុត្តិសាស្ត្រថ្មី អំពីកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ



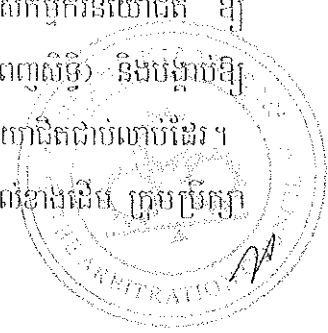
៩៧/០៨-អឺទីនីទី អឺរ៉ែវិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១០ បានបកស្រាយមាត្រា៩ និងមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា " ...កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាម ច្បាប់ ។ នេះមានន័យថា តាមការយល់ឃើញ ផ្នែកផលប្រយោជន៍ វាមិនបញ្ហាទេ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេ ហៅថា ជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬជាប់លាប់ ព្រោះច្បាប់មាត្រា ១០ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះ ។ ហើយករណីនេះមានន័យថា វាមិនជាបញ្ហាទេ ដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីកម្មករម្តងម្កាលឱ្យទៅជាកម្មករជាប់លាប់ ។ ការ ផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកម្មករនិយោជិតនេះ គ្មានប្រសិទ្ធភាពផ្លូវច្បាប់អ្វីឡើយ ។ បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ និងផល ប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឯណោះទៅវិញទេ..." ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមយុត្តិសាស្ត្រថ្មី របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៧/០៨-អឺទីនីទី អឺរ៉ែវិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១០ ក្នុងការ បកស្រាយមាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់របស់ កម្មករនិយោជិតឯណោះទៅវិញទេ ។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារឡើងទាត់ ប្រាក់អតីតភាព (ក្នុងករណី ដែល កម្មករបណ្តែតនោះ បន្តការងារជាប់តាមរយៈពេលកំណត់នៃច្បាប់ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់អតីតភាពនេះ) ការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សិទ្ធិទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងសិទ្ធិផ្សេងៗទៀត ផងដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានជួលកម្មករនិយោជិតម្តង ម្កាលជាយូរមកហើយ កម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការបានជាង១ឆ្នាំហើយ ក៏នៅតែជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលដដែល ដោយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ គឺមានដូចជាប្រាក់ឈ្នួលគោល៥០ដុល្លារ អាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព៦ដុល្លារអាមេរិកជាដើម ប៉ុន្តែ ក្រុម ហ៊ុនមិនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលា៥រកាតរយ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ការងារទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តផ្ទុយនឹងមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់វត្ថុប្រយោជន៍ចំពោះកម្មករ និយោជិតម្តងម្កាលឱ្យបានដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

ដូច្នេះ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (បណ្តេញ) ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) និងបង្គាប់ឱ្យ និយោជកផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ :



សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

-បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (បណ្តែត) ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) ។

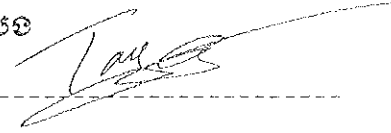
-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(បណ្តែត) ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(ពេញសិទ្ធិ)ដែរ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដេញដោលជាលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

អាគ្នេយ៍ខារបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តែសេង**
ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ខ័ន ពៅ**
ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ីនឈា**
ហត្ថលេខា: _____ 