

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- ១-លោក នង សំណាង មន្ត្រីសម្របសម្រួល សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ២-លោកស្រី ព្រហ្ម ចាន់ណារិន មន្ត្រីសម្របសម្រួល សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ៣- លោក ហ៊ឹង ប៊ុនធឿន មន្ត្រីសម្របសម្រួល សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ៤-លោក និន្ទ ចិរយុ មន្ត្រីសម្របសម្រួល សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ៥-លោកស្រី ម៉ូរី សុវណ្ណា ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ហ្វូ កីសហ្វូតវ៉ែរ
- ៦-លោកស្រី ធី នី អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ហ្វូ កីសហ្វូតវ៉ែរ
- ៧-លោកស្រី វន សុផុន លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ហ្វូ កីសហ្វូតវ៉ែរ

បញ្ជាក់ទិដ្ឋភាព

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ៥% ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដ ២ ឆ្នាំ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទូទាត់សង ៥% បានទេ ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់នោះក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដ ។

២-កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់អតិថតភាពចំនួន ១ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់គ្នា នៅពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការពី ៥ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទៅតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩



និងប្រកាសស្តីពីការរំពឹងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រកចុះថ្ងៃទី១០ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរបានសះជាចំនួន ១ ចំណុច នៅសល់ ២ ចំណុចមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះ លេខ ១២២៧ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : នៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អាគារ "A" វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

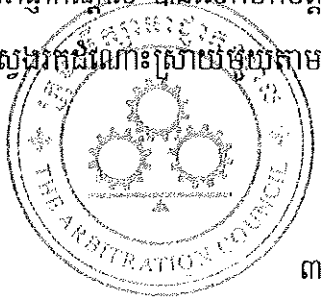
កាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤ :០០ - ១៧ :០០ ល្ងាច

បញ្ហានៃនីតិវិធី

នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរ ទាមទារឱ្យក្រុម FOCUS FOOTWEAR កែលំអរកូខណ្ឌការងារចំនួន ៣ ចំណុច ហើយនាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ មកផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៧ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៣ ចំណុច ។ នៅសល់ចំនួន ២ ចំណុចភាគីមិនព្រមសះជា ទើបនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានបញ្ជូន សំណុំរឿងនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយបន្តតាមច្បាប់ ។

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងពីរ ឱ្យចូលរួមសវនាការនៅថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤ រសៀល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបើកសវនាការ ដើម្បីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទដែលមិនទាន់សះជានេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានលើកទឹកចិត្ត ដល់ភាគីទាំងពីរឱ្យបន្តការចរចាទាំងនៅក្នុងសវនាការ ទាំងនៅក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយតាម



រយៈការផ្សះផ្សា ហើយបានព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទនេះ តែគុណភាពមិនបានសះជាទេ ទើបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
លើកយកមកពិចារណានៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។

ឆតុស្តាវ

សាក្សី និងអ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឆតុស្តាវ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន :

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

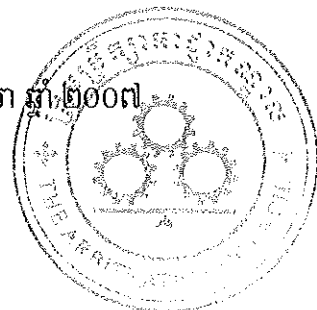
- ១-កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែតុលា ២០០៧
- ២-វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន លេខ១៤៤៩ ពណ.ពកប.កន(១៦-៥-១៩៩៧)
- ៣-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬ កិសហគ្រួសារ
- ៤-លិខិតចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់រោងចក្រ FOCUS FOOTWEAR
- ៥-គំរូកិច្ចសន្យាការងារ និង និយោជិតបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ។
- ៦-លិខិតផ្តល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី វ៉ាន់ គន្ធា ជាប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទការងារ
ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករ និយោជិត :

- ១-ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រ FOCUS FOOTWEAR ពីងពាក់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ២-លិខិតបន្តកិច្ចសន្យាការងារគំរូចំនួន ០៨ ច្បាប់ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទមិនសះជា លេខ ១២២៧ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ វិច្ឆិកា
ឆ្នាំ២០០៧ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
- ២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ថ្ងៃទី ១៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៧



ឃ-ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល :

- ១-លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ៥៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ៥៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧
- ៣-បញ្ជីឈ្មោះភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ចូលរួមក្នុងសវនាការ

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់ការឆ្លើយបំភ្លឺ និងការបង្ហាញភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដូចរៀបរាប់ខាងលើ និង នៅក្នុងកំណត់ហេតុ នៃសវនាការ ។
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារ និងភស្តុតាងផ្សេងៗ ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកម្រិត១ :

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន FOCUS FOOTWEAR LTD. មានកម្មករនិយោជិតសរុប ១១២៤ នាក់ ហើយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពតែមួយគឺ សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលមានសមាជិកជាង ៨០០ នាក់ ។ សហជីព យុវជនខ្មែរ ប្រឆាំងរោងចក្រ ហ្វុតវែរ ពុំទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត នៅឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ៥% ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដ ២ ឆ្នាំ

- ពីមុនមក ក្រុមហ៊ុន FOCUS FOOTWEAR LTD. បានអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដ ហើយបានបន្តធ្វើឡើងវិញជាច្រើនលើកច្រើនសារដែលមានផលចូលលើសពី ២ ឆ្នាំ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈការចេញសេចក្តីបង្គាប់លេខ៦៤/០៧-ហ្វុតវែរ ហ្វុតវែរ ចំណុចវិវាទទី១ ដើមបណ្តឹង សហជីព យុវជនខ្មែរ និងក្រុមហ៊ុនហ្វុតវែរ បានបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួស កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការលើសពី២ឆ្នាំ ។ ក្រុមហ៊ុន បានអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ៦៤/០៧- ហ្វុតវែរ ហ្វុតវែរ ។



- កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏ជាសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរដែរ ហើយធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់៥% នៃប្រាក់បំណាច់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេល ដែលកិច្ចសន្យាមានចរិយាល័យកំណត់របស់ពួកគេត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាមានចរិយាល័យកំណត់ ។
- កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកខ្លួនប៉ុន្មាននាក់ និង កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានជាសមាជិកខ្លួនប៉ុន្មាននាក់ទេ? ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះគឺសំរាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរតែប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់គ្នា នៅពេល កម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការពី ៥ ឆ្នាំ ឡើងទៅ

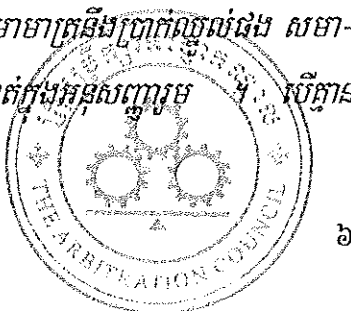
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសុំឱ្យភាគីនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង ១ ឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពី ៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយលើកហេតុផលថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានលើកជាឧទាហរណ៍ពីឆ្នាំទី ១ ដល់ឆ្នាំទី ៤ ដោយគេមិនអាចរៀបរាប់ឱ្យអស់ពីឆ្នាំទី ៥ តទៅនោះបានទេ ។
- ចំណែកភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាម សេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា មិនមានកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួមរវាងភាគីកម្មករ និយោជិត ជាមួយភាគីនិយោជក ដែលទាក់ទងជាមួយប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះទេ ។

ហេតុផលសំរាប់ធ្វើសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ៥% ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដ ២ ឆ្នាំ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន៥% ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាពិតប្រាកដចំនួន ២ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ ។

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ និងទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ បានចែងថា "នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់កំណត់ផង សមាមាត្រនឹងចរិយាល័យនៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មាន



កំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើក នៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិត ប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ផ្អែកតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ នេះ កម្មករ និយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់តាមការព្រមព្រៀងក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៥% ប្រសិនបើ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាពិតប្រាកដនោះ បានអនុវត្តចប់តាមការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយភាគីទាំងពីរ មិនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មីទៀត។ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយ យកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦-ព្យមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី៦ បានកំណត់ថា " ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួល បានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ដែលជាហេតុ ធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវបានបន្តសារជាថ្មី នៅចុង បញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារ នៅតែ បន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក៏នឹងត្រូវបន្តទៅកិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ៦០/០៦-ព្យមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលខាងលើដែរ ថាការទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាគឺនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយដែលធ្វើ ឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ៥ភាគរយចំពោះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតដែលលើសពី២ឆ្នាំ ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅជាកិច្ច សន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ វិវាទនៅពេលនេះ គឺថា **តើនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមាន ថិរវេលាកំណត់ដែលលើសពី២ឆ្នាំ ត្រូវបានប្តូរទៅកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់ ហើយជាការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឬទេ?**



មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើង ដោយការ ព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តជួយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ ថិរវេលា ពិតប្រាកដ ។ "

សេចក្តីបង្គាប់មុនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាពិសេសសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-អេវីគ្រីន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៦/០៦ - ម៉ុនដូតិច្យ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា " ការបកស្រាយវាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា **កិច្ចសន្យាមានថិរវេលា កំណត់ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់** កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ច សន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្តលើសពី២ឆ្នាំ ។ "

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើលើសពី២ឆ្នាំនោះ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មិនមែនជាកិច្ចសន្យាការងារដែល មានថិរវេលាកំណត់នោះទេ ។ ហេតុនេះ **កិច្ចសន្យាការងារទាំងមូលរបស់កម្មករនិយោជិត " តាំងពីមុនមក "** ជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់នៅតែបន្តធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ដដែល មិនមានការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាណាមួយទេ ។

ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ហើយមិនមានការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះទេ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតមិនអាច ទទួលបាន៥ភាគរយនៃប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះឡើយ ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ បំណាច់ចំនួន ៥% តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់អតីតភាពចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំបន្ត បន្តបន្ត នៅពេល កម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការពី ៥ ឆ្នាំឡើងទៅ



ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសុំឱ្យភាគីនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង រៀងរាល់ឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពី ៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ។

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ របស់ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា "អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាម សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល ។"

ប្រការ ៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ របស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា "ប្រាក់រង្វាន់ការងារសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការយូរឆ្នាំ ដូចតទៅនេះ : កម្មករនិយោជិតដែល

- ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
- ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
- ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៤ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
- ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។"

ផ្អែកតាមប្រការ ៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី ៤ ឆ្នាំឡើងទៅ គឺបានទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីឆ្នាំទី៥ ឡើងទៅ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ អតីតភាពការងារ បន្ថែមទៀតទេ ។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី ៤ឆ្នាំឡើងទៅ គឺត្រូវទទួលបាន ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ការងារចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែទេ ។

ការទាមទារបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុង ករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានចាប់ពីប្រាំឆ្នាំឡើងទៅគឺជាការទាមទារលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ ដោយ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។ ម៉្យាងទៀតពុំមានកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាមណ្ឌលយុវជនកម្ពុជា



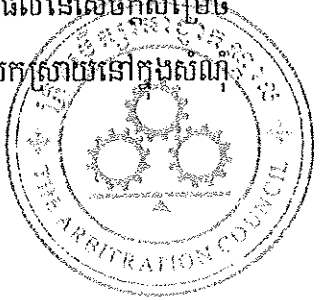
និយោជិត ជាមួយនិយោជកដែលបានកំណត់ការបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារនេះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីផលប្រយោជន៍ដែលមានចែង
ក្នុងបញ្ញត្តិច្បាប់ ដែលជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាត់ទុកជារ៉ាប់រងផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការពិចារណារ៉ាប់រងផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព
ដែលនារីរ៉ាប់នេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសទេ
នោះ ។ ការសំរេចបែបនេះ ដោយសំអាងថា :

-ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថា សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះ
ស្រាយរ៉ាប់រងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមដែលមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តពេញមួយឆ្នាំ ។

-មាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ និងប្រការលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី
២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រង់ប្រការ ៩
កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ បានកំណត់ថា ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ត្រូវធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមាន ភាពជា
តំណាងបំផុត ឬសហជីពទាំងអស់/ច្រើន (ក្នុងករណីនៅក្នុងសហគ្រាសពុំមានសហជីពដែលភាពជាតំណាងបំផុតទេ) ។

-ដោយសារសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយរ៉ាប់រងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម
ដែលមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តពេញមួយឆ្នាំ ហើយការបង្កើតអនុសញ្ញារួមបាន លុះត្រាតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង
បំផុត ឬសហជីពទាំងអស់/ច្រើន (ក្នុងករណីនៅក្នុងសហគ្រាសពុំមានសហជីពដែលភាពជាតំណាងបំផុតទេ) ទើប
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាទូទៅសំណុំរឿងទាក់ទងនឹងរ៉ាប់រងផលប្រយោជន៍ តែងតែតម្រូវឱ្យសហជីព ដែលនារីរ៉ាប់
នេះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពទាំងអស់/ច្រើន (ក្នុងករណីនៅក្នុងសហគ្រាសពុំមាន
សហជីពដែលភាពជាតំណាងបំផុតទេ) ។ ហើយដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពី
ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងអំពីសក្ខីខ័ណ្ឌផ្សេងៗ និងតម្រូវឱ្យសហជីពចុះបញ្ជីភាពជាតំណាងបំផុត ។ (សូមមើលសេចក្តី
បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៤-អេវីហ្គ្រិន លេខ ៦០/០៤-យូណាយធីតអាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុចរ៉ាប់រងទី៣ លេខ ០៨/០៧-ស៊ីវ គិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចរ៉ាប់រងទី៣ លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល
ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចរ៉ាប់រងទី២ និងលេខ ១១៦/០៧-ហ្គោល សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុចរ៉ាប់រងទី៤និងទី៥) ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមការបកស្រាយនៅក្នុងសំណុំ
រឿងមុនៗដែរ ។



ក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វូកីស ហ្វូតវើរទេ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់សហជីពយុវជន- ខ្មែរ ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ដូចតទៅ :
សម្រេច និង បង្គាប់


ចំណុចវិវាទទី១ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ៥% (ប្រាំភាគរយ) ជូនកម្មករ និយោជិត ទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដចំនួនពីរឆ្នាំ ។

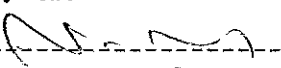
ចំណុចវិវាទទី២: បដិសេធការពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ អតីតភាពការងារបន្ថែម ១ ដុល្លារអាមេរិកជារៀងរាល់ខែ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល នេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាល ជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :
ឈ្មោះ: **អ៊ុំត រ៉ី**
ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាល ជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :
ឈ្មោះ: **លីវ សុវណ្ណា**
ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :
ឈ្មោះ: **ទុន សារ៉ាយ**
ហត្ថលេខា: _____ 