



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៦/០៩ — ប្តូមថេម អ៊ឹមប្រយឌើរ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លី តៃសេង**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ប្តូមថេម អ៊ឹមប្រយឌើរ**

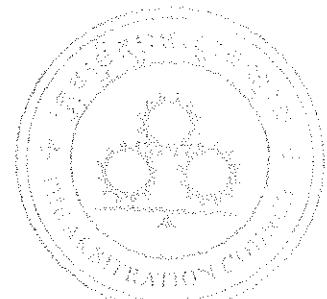
អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្មី ផ្លូវចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨២៧ ៧៥៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- | | |
|----------------------|-----------------|
| ១- លោក ស្រី គឹមយូ | មេធាវីក្រុមហ៊ុន |
| ២- លោក Albert Tan | តំណាងក្រុមហ៊ុន |
| ៣- លោក Wong Weishiue | តំណាងក្រុមហ៊ុន |
| ៤- កញ្ញា Regine Tan | តំណាងក្រុមហ៊ុន |
| ៥- លោក វ៉ែង រដ្ឋា | បុគ្គលិករដ្ឋបាល |
| ៦- លោក ជា សារុច | បុគ្គលិករដ្ឋបាល |



២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហជីពកម្មករបួមថេម នៃរោងចក្រកាត់ដេរ បួមថេម អ៊ុយប្រយឡើ

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង ផ្លូវចោមចៅ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៨២ ៩៧៨

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

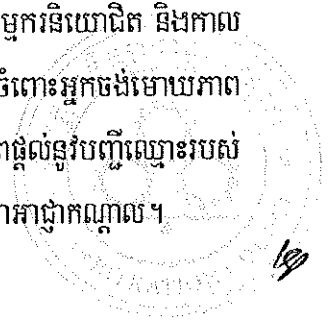
- | | |
|--------------------------|------------------------|
| ១- លោកស្រី ហេង បូង | មេធាវី តំណាងកម្មករ |
| ២- កញ្ញា សារី បុត្រចរិយា | មេធាវី តំណាងកម្មករ |
| ៣- លោក សេង សីហា | ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន |
| ៤- លោក មឿន អែម | អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន |
| ៥- កញ្ញា ភ័ ស៊ីណា | លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន |
| ៦- កញ្ញា សូស ហឿន | សមាជិក |
| ៧- កញ្ញា ធន គា | សមាជិក |
| ៨- កញ្ញា ស្អាង វ៉ែន | សមាជិក |

បញ្ហាគុះគំរាម

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរៈវេលាកំណត់ របស់កម្មករដូចមុនដដែល ពីព្រោះការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ គឺកើតឡើងដោយការបង្ខំ ហើយការព្រមព្រៀងនេះ មិនមែនចេញពីឆន្ទៈសេរីរបស់កម្មករនោះទេ រីឯការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗក៏មិនបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ដដែល ព្រោះថា វាកើតឡើងដោយការព្រមព្រៀងរវាងទ្វេភាគី។ ចំណែកប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ជូនរួចរាល់ហើយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាមិនកំណត់នោះ។ គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ ក្នុងករណីជ្រើសរើសកម្មនិយោជិតចូលធ្វើការ ។

- ក្រុមហ៊ុននៅតែទាមទារឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតផ្តល់នូវបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិត និងកាលបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់ក្នុងកំឡុងពេលផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ចំពោះអ្នកចង់មោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតឯកភាពផ្តល់នូវបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករ និងកាលបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់ក្រោយការបញ្ចប់ការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។



វិធានការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ០៧៨ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

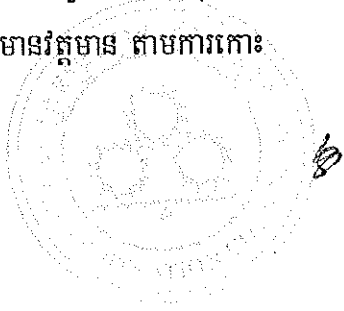
ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យុស៊ីនេមាស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹង របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីការទាមទារសុំមោឃភាពកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ និងបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យា មានចិរវេលាមិនកំណត់ដូចដើមវិញ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៥ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជា លើចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី) ។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាន តាមការកោះ អញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។



នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើ ការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និង ហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ឥស្សតាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សតាខ ដែលក្រុមរដ្ឋាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- សេចក្តីជូនដំណឹង ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់កម្មករចំនួន ០៨ នាក់ ប្រគល់សិទ្ធិជូន មេធាវី សារី បុត្រចរិយា និង មេធាវី ហេង បុង ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

២- លិខិតជូនឯកសារ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៣- សារណាសង្ខេបវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីព កម្មករនិយោជិត ជូនទៅក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការជូនដំណឹងការបង្កើតអង្គការ វិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៤២/០៨ ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

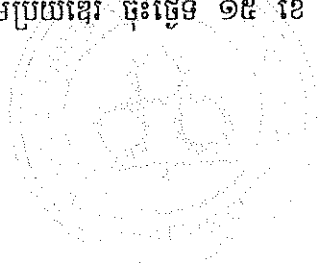
៥- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពកម្មករប្លូមថេម ដែលដឹកនាំដោយ ប្រធានទាំងប្រាំបីនាក់ ចំនួន ០៤ សន្លឹក ។

៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ដែលបានផ្តិតមេដៃ ផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យតំណាងទាំងប្រាំពីរនាក់ ដែលមានរាយនាមដូចតទៅ ចំនួន ០៤ សន្លឹក ។

៧- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់កម្មករនិយោជិត ប្រគល់សិទ្ធិជូន តំណាងចំនួន ០៧ នាក់ ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ ចំនួន ១៤ សន្លឹក ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

៨- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការសុំប្តឹងមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ដែលនិយោជកបានឱ្យកម្មករធ្វើការចុះ កាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

៩- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្លូមថេម អ៊ីមប្រយុឌី ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។



ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប្លូមថេម អ៊ីមប្រយឌើរ លេខ ០៧៨ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្លូមថេម អ៊ីមប្រយឌើរ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

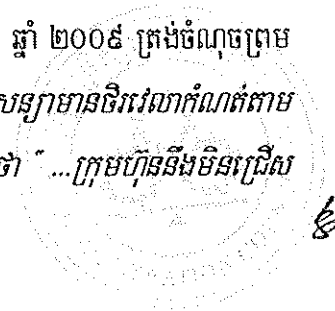
- ១- សិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- សិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ប្លូមថេម អ៊ីមប្រយឌើរ មានកម្មករសរុបប្រហែល ៥០៨ នាក់ ។
- កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះមានចំនួន ១០៥ នាក់ ។
- កម្មករនិយោជិតទាំង ១០៥ នាក់ ធ្លាប់មានកិច្ចសន្យាការងារមានចរិវេលាមិនកំណត់ នៅមុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- តាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ពីកិច្ចសន្យាការងារមានចរិវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិវេលា ក្នុងអំឡុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយផ្តល់ប្រាក់មួយចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីជាថ្លៃនៃការផ្លាស់ប្តូរនេះ ។
- ផ្អែកលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី ថែមថា " ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពធ្វើការមោឃភាពកិច្ចសន្យាមានចរិវេលាកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតប្លូមថេម ។ ត្រង់ចំណុចមិនសះជាវិញ ថែមថា " ...ក្រុមហ៊ុននឹងមិនជ្រើស



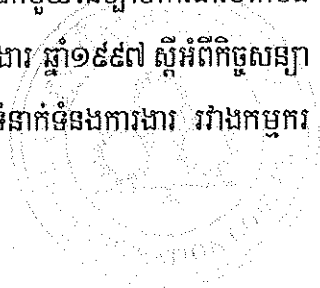
រើសឡើងវិញ ហើយក៏មិនអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ បានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ និងទូទាត់រួចហើយ។... ” កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទ ការងាររួមនោះ ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ។

- នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតំណាងភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តអនុវត្ត កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែលនោះទេ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមមោឃភាព កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាហើយ កាលពីពេលផ្សះផ្សារនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏ដោយ។ ក្រុមហ៊ុនយល់ថា មោឃភាពកិច្ចសន្យាមានន័យថា វិលាយកិច្ចសន្យានោះ ចោល (ការលុបចោលកិច្ចសន្យា) ហើយធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មី។ ហើយក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ អនុវត្តកិច្ច សន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា។
- មកដល់ថ្ងៃសវនាការ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ភាគីទាំងពីរ នៅតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករ និយោជិត និងនិយោជកដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា តាមន័យ នៃមាត្រា ២១ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ មានន័យថា ភាគីត្រូវត្រឡប់មកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមាន ថិរវេលាមិនកំណត់ មុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ វិញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការសម្រេច លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ផ្អែកលើការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនិយោជកលើការ មោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានៅពេលផ្សះផ្សារ នៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដដែល (មុនខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨) ផ្អែកតាមមាត្រា ២១ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ មូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាហើយ។ ចំណែក ភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែលនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ថា មោឃភាពកិច្ចសន្យា មានន័យថា វិលាយកិច្ចសន្យា (ការលុបចោលកិច្ចសន្យា) នោះចោល ហើយធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា លើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារទាក់ទង នឹងអត្ថន័យនៃមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាទេ ប៉ុន្តែ យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ស្តីអំពីកិច្ចសន្យា ការងារដែលបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងការងារ រវាងកម្មករ



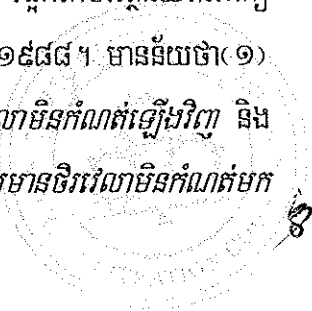
៩

និយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារវិធាននៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិ ។ ដូចនេះ ក្រឹត្យ-ច្បាប់ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការ ទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ក៏គ្របដណ្តប់លើកិច្ចសន្យាការងារនេះផងដែរ ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាលើអត្ថន័យនៃមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ នេះ ។

មាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវ ក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ចែងថា "ក្នុងករណីមានមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ស្ថានភាពដែលមាននៅមុនពេលចុះ កិច្ចសន្យា ត្រូវមានឡើងវិញ" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាគោលការណ៍ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាត្រូវទុកជាមោឃៈ អានុភាពគតិយុត្តិដែល ភាគីពាក់ព័ន្ធមានបំណងធ្វើ មិនបានកើតមានទេតាំងពីដំបូង មានន័យថា ស្ថានភាពដែលមាននៅមុនកិច្ចសន្យា ត្រូវមានឡើងវិញ ។ ក្នុងករណីនេះ ផ្អែកលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា " ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពធ្វើការ មោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតប្តូរម៉ែថែម " ហើយកំណត់ ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនោះ ក៏ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ដែរ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដែល បានមោឃភាពនោះ បាត់បង់អានុភាពគតិយុត្តិ តាំងពីដំបូងម៉ែ្លះ មានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនអាចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ ដែលបានមោឃភាពនោះទេ ហើយត្រូវត្រឡប់ទៅរកស្ថានភាព ដើម មុនការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដែលបានមោឃភាពនោះ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ស្ថានភាពដើមមុនចុះកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ ដែលបានមោឃភាព នោះមានចំនួន ពីរគឺ(១) ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ និង(២) ដោយផ្តល់ប្រាក់ប្រាក់មួយចំនួនឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីជាថ្លៃនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់នេះ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ស្ថានភាពដើមទាំងពីរនេះ (ទី ១ និង ទី ២) ត្រូវមានឡើងវិញ ផ្អែកតាមអត្ថន័យនៃពាក្យ មោឃភាព នៃមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ។ មានន័យថា(១) ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញ និង (២) ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវប្រគល់ប្រាក់ដែលជាថ្លៃនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យា ការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់មក

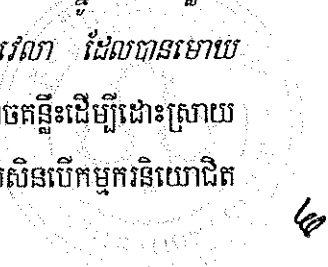


កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានហោយភាពនោះទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើស្ថានភាពទាំងពីរនេះ ដូចតទៅ៖

ស្ថានភាពដើមទី ១ (ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញ)៖ ផ្អែកលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ និងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដដែលនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ថា ហោយភាពកិច្ចសន្យា មានន័យថា វិលាយកិច្ចសន្យា (ការលុបចោលកិច្ចសន្យា)នោះចោល ហើយធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មី ហើយក្នុងករណីនេះក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ អនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់។ ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា មិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះហោយភាពតាមន័យនៃមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យ ច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ មានន័យថា ស្ថានភាពដែលមាននៅមុនកិច្ចសន្យាត្រូវមានឡើងវិញ ។ ក្នុងស្ថានភាពនេះគឺ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញ ។

ស្ថានភាពដើមទី ២ (ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវប្រគល់ប្រាក់ដែលជាផ្លូវនៃការផ្លាស់ប្តូរ កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានហោយភាពនោះទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញ) ៖ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមាន ចំណុចនេះនៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ទេ ហើយបន្ថែមលើនេះនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក មិនបានលើកឡើង ពីការទាមទារឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតប្រគល់ប្រាក់ ដែលជាផ្លូវនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា ដែលបានហោយភាពនោះទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញទេ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាលើចំណុចនេះទេ ។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយសំណួរសួរថា តើផ្អែកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង នៅក្នុងរោងចក្របូមថែម តើស្ថានភាពដើមទាំងពីរខាងលើត្រូវមានឡើងវិញ ឬអត់នោះ វាអាស្រ័យលើឆន្ទៈរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក? មានន័យថា ភាគីទាំងពីរ ត្រូវពិភាក្សាគ្នាអំពីផលវិបាក ដែលកើតឡើងពីការត្រឡប់ទៅរកស្ថានភាពដើម ក្នុងករណីទាំងពីរខាងលើ តាមន័យ នៃមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យ ច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨។ ស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅពេលនេះមានន័យថា ប្រសិនបើ ភាគីនិយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់ឡើងវិញនោះ តើភាគីកម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពប្រគល់ប្រាក់ ដែលជាផ្លូវ នៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានហោយភាពនោះ ទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញឬអត់? ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចគន្លឹះដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ គឺទុកឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ។ មានន័យថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត



ណាចង់ត្រឡប់ទៅរកការអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានចរិវេលាមិនកំណត់វិញ កម្មករនិយោជិតរូបនោះត្រូវ ប្រគល់ប្រាក់ ដែលជាថ្នូរនៃការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានចរិវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាមានចរិវេលាកំណត់ដែលបាន មោឃភាពនោះ ទៅឱ្យភាគីនិយោជកវិញដែរ ផ្អែកតាមគោលការណ៍ទូទៅនៃសេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុផល (General Principle of Unjust Enrichment) ហើយគោលការណ៍ទូទៅនៃសេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុផល (General Principle of Unjust Enrichment) នេះសព្វថ្ងៃក៏មានចែងក្នុងមាត្រា ៧៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កម្ពុជាដែរ បើទោះបីជា ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនេះមិនទាន់ចូលជាធរមានក៏ដោយ ។ ផ្អែកតាមគោលការណ៍ទូទៅនៃ សេចក្តីចម្រើនដោយឥតហេតុផល (General Principle of Unjust Enrichment) បុគ្គលដែលបានទទួល ផលប្រយោជន៍ ដោយសារទ្រព្យសម្បត្តិ ឬពលកម្មរបស់អ្នកដទៃ ហើយធ្វើឱ្យកើតមានការបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ ដល់អ្នកដទៃដោយសារការទទួលនោះ មានករណីកិច្ចត្រូវសងផលប្រយោជន៍នោះ ត្រឹមកម្រិតដែលផលប្រយោជន៍ នោះមាន ទោះបីជាគ្មានមូលហេតុលើផ្លូវច្បាប់ក៏ដោយ ។

សរុប សេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលមានចរិវេលាមិន កំណត់ផ្អែកតាមន្ទ្រះរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច :


សម្រេច និងបង្គាប់

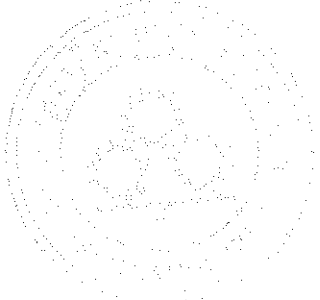
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលមានចរិវេលាមិនកំណត់ ផ្អែកតាមន្ទ្រះរបស់កម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

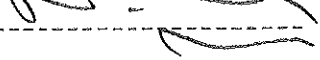
ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមរាជ្យាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :
ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**
ហត្ថលេខា: ----- 



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណារ**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ច័ន្ទៈ**

ហត្ថលេខា: ----- 



**ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៦/០៩-ប្តម ថេម
មតិជំនាន់**

យោងតាមប្រការ ៣៧ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាលសី តែសេខ ជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីឈ្មោះនិយោជក សូមធ្វើសេចក្តីជំនាស់នឹងហេតុផល និង ការសម្រេចទាំងមូល នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៦/០៩-ប្តមថេម ដូចខាងក្រោម :

វេទនាសេចក្តី:

នៅពេលសវនាការ និង យោងលើឯកសារភ័ស្តុតាង ដែលភាគីបានដាក់ជូនត្រង់ចំណុចសង្ខេបខាងក្រោម:

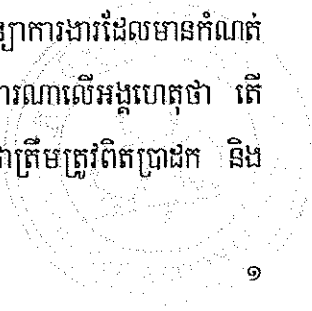
- នៅមុនថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ក្រុមហ៊ុន និង កម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាមិនកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹង ពីការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ពីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ទៅកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាវិញ ដោយផ្តល់ប្រាក់មួយចំនួនសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលប្រាក់រួចហើយដែរ នៅមុនបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ។
- ភាគីវិវាទបានឯកភាពគ្នាមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា ប៉ុន្តែនិយោជកពុំឯកភាពបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ដែលបានលុបចោលហើយទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចអនុវត្តមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ដែលចែងពាក់ព័ន្ធនឹងអានុភាពនៃមោឃភាពកិច្ចសន្យា ហើយដែលនិយោជកបានយល់ព្រមនៅក្នុងកំណត់ហេតុសវនាការរបស់ក្រសួងការងាររួចហើយ ។

ខ្ញុំបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែល "បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ផ្អែកតាមឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ" ដោយមូលហេតុមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម :

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ទី ១ - អំពីកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួម

ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសន្មត់ទុកជាមុនថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈតាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ដោយពុំចាំបាច់ពិនិត្យពិចារណាលើអង្គហេតុថា តើអំណះអំណាងរបស់ភាគីអំពីមូលហេតុ ដែលនាំឱ្យមានមោឃភាពកិច្ចសន្យានោះ ពិតជាត្រឹមត្រូវពិតប្រាកដ និង



ស្របច្បាប់ដែរ ឬទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមាត្រា ២១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ មកអនុវត្តតែម្តង ។

ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាអំពីមូលហេតុ និង ហេតុផលជុំវិញការព្រមព្រៀងនេះជាមុនសិន ទើបអាចសម្រេចថា ការព្រមព្រៀងមោឃភាពនោះមានសុពលភាព និងអាចអនុវត្តបានដែរឬទេ ។

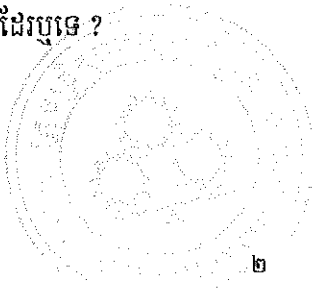
យោងមាត្រា ៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ " កិច្ចសន្យាទាំងឡាយនឹងយកជាការបានលុះណាតែកាតព្វកើតអំពីកិច្ចសន្យានោះកើតពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី ។..." យោងមាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨" មិនអាចចាត់ថា មានព្រមព្រៀងត្រឹមត្រូវទេ កាលណាការព្រមព្រៀងនោះធ្វើឡើយ ដោយការភ័ន្តច្រឡំ ដោយមានហិង្សា ឬ ដោយការបន្លំបោកប្រាស់ " ។

បើពិនិត្យលើអំណះអំណាង និង ចេតនារបស់ភាគីនៅពេលសវនាការ និងនៅក្នុងកំណត់ហេតុជូនរដ្ឋាភិបាល វិវាទរួម ភាគីនិយោជកបានបដិសេធដាច់ខាតមិនបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ឡើយ បើទោះជាខ្លួនយល់ព្រមមោឃភាពកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ក៏ដោយ ។ និយោជកយល់ថា បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចិរវេលាត្រូវបានមោឃភាព ហើយភាគីទាំងពីរត្រូវចរចាចុះកិច្ចសន្យាការងារជាថ្មីសម្រាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ពួកគេ ។ ផ្ទុយទៅវិញភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវបានមោឃភាពនោះនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ដែលមានពីមុន យោងតាមមាត្រា ២១ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨។ ក្នុងន័យនេះ ភាគីទាំងពីរមានជំហរ និងការរំពឹងទុកផ្ទុយស្រឡះពីគ្នា។ ខ្ញុំយល់ថា ក្នុងករណីវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំគួរបំបែកចំណុចនេះជា និងចំណុចមិនសះជា ដាច់ពីគ្នាទេ ពីព្រោះចំណុចវិវាទទាំងពីរមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ឬ និយាយម្យ៉ាងទៀត ការព្រមព្រៀង ឬ មិនព្រមព្រៀងលើចំណុចវិវាទណាមួយគឺជាបច្ច័យផ្ទាល់ដល់ការអនុវត្តចំណុចវិវាទមួយទៀត។

ការលើកឡើងខាងលើនេះ អាចបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ភាគីពុំមានការព្រមព្រៀងគ្នាត្រឹមត្រូវ និង ពិតប្រាកដនោះទេ លើការធ្វើមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ។

តាមការវិភាគខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ភាគីមានការភ័ន្តច្រឡំលើសារជាតិសំខាន់របស់កម្មវត្ថុនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាកត្តានាំឱ្យមានមោឃភាពការព្រមព្រៀង យោងតាមមាត្រា ៣ និង មាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ។ ជាវិបាក កិច្ចព្រមព្រៀងនេះពុំគួរយកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីសម្រេចឱ្យនិយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ឡើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិនិត្យពីអង្គហេតុជុំវិញ ករណីវិវាទនេះ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រេចថា តើមានមូលហេតុផ្សេង ដែលអាចឱ្យគេធ្វើមោឃភាពកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដែលកំពុងតែអនុវត្តសព្វថ្ងៃដែរឬទេ ?

០២ - អំពីមូលហេតុនៃមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា



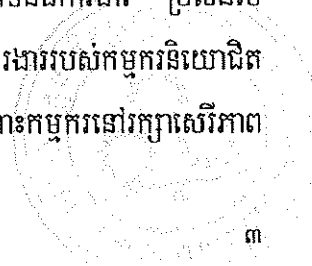
យោងតាមពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករទៅនាយកដ្ឋានដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ និង យោងតាមសារណារបស់មេធាវីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ តំណាងកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាមិនកំណត់ មកកិច្ចសន្យាមានចរិយាកំណត់ គឺត្រូវបានធ្វើដោយមានសម្ពាធពិនិយោជក ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារ ពីវេន យប់ មកវេនថ្ងៃ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ការដាក់ឱ្យយប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យា ការងារ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់មុនពេលបុណ្យភ្ជុំ បើក្រោយពីពេលនេះត្រូវចាត់ទុកជាអសាបង់។ ហើយកម្មករ គ្មានជម្រើស និង បានប្តូរចាត់បង់ការងារ ក៏បានសម្រេចចិត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិយា។ ផ្ទុយទៅវិញនិយោជកបានបដិសេធការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសំអាងថា ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យា ការងារ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ក៏បានធ្វើឡើង ហើយដែរ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍អនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិយា សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលរើសចូលថ្មី។

ខ្ញុំយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនៅត្រង់ករណីនេះគឺថា តើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិយាត្រូវ បានធ្វើដោយមានការបង្ខំ ផ្ទុយពីន្ទ្ររបស់កម្មករដែរឬទេ?

មាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចែងអំពី ហិង្សាដែលនាំឱ្យមានមោឃភាពកិច្ចសន្យា។ មាត្រា ៩ នៃក្រឹត្យច្បាប់នោះ ចែងថា " ហិង្សានឹងទៅជាមូលហេតុនៃកិច្ចសន្យាបាន កាលណាហិង្សានេះ ជាការគំរាមកំហែង បង្ខិតបង្ខំតាមផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្តលើភាគីណាមួយ ឬ លើប្តីប្រពន្ធ បុព្វញាតិ ឬ បច្ចុញាតិណាមួយរបស់ភាគីនោះ ។

ជាការពិត ច្បាប់ពុំបានកម្រិតពីទម្ងន់នៃការគំរាមកំហែង បង្ខិតបង្ខំ តាមផ្លូវកាយ ឬ ផ្លូវចិត្តនោះទេ។ ប៉ុន្តែខ្ញុំយល់ថា ដើម្បីឱ្យហិង្សារាចជាមូលហេតុមោឃភាពកិច្ចសន្យាបាន លុះត្រាតែមានការ**គំរាមកំហែង បង្ខិតបង្ខំជាក់ស្តែង និង ធ្ងន់ធ្ងរដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដល់រូបកាយ ឬ កត្តាសេដ្ឋកិច្ចរបស់ភាគី** ដែល ធ្វើឱ្យភាគីចាំបាច់ត្រូវយល់ព្រមចុះកិច្ចសន្យា ដើម្បីបញ្ចៀសនូវគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ។ បើពុំនោះទេ ភាគីមិនអាច លើកយកការបង្ខិតបង្ខំនោះ មកធ្វើជាមូលហេតុនៃមោឃភាពកិច្ចសន្យាឡើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ពុំបាន លើកឡើង និង បង្ហាញភស្តុតាងជាក់ស្តែងពី ការគំរាមកំហែង ឬ បង្ខិតបង្ខំទេ ក្នុងករណីវិវាទនេះ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតគោលការណ៍ មូលដ្ឋាននៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាច ប្រើប្រាស់គ្រប់មធ្យោបាយ និង យុទ្ធវិធីស្របច្បាប់ ដើម្បីធ្វើការចរចាកិច្ចសន្យាអ្វីមួយជាមួយភាគីម្ខាងទៀត។ ការចាត់វិធានការព្យួរការងារ ការឱ្យកម្មករសម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ គឺ សុទ្ធសឹងជា ព្រឹត្តិការណ៍គតិយុត្តិ ដែលអាចកើតឡើង ដោយស្របច្បាប់នៅក្នុងដំណើរជីវិតនៃទំនាក់ទំនងការងារ ប្រសិនបើ ភាគីមានមូលហេតុ ដែលច្បាប់អនុញ្ញាត។ ចំណែកនៃការព្រួយបារម្ភចាត់បង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពុំអាចចាត់ជាហេតុគតិយុត្តិ ដែលអាចចាត់ទុកជា ការបង្ខំដោយនិយោជកនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនៅរក្សាសេរីភាព



ជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនក្នុង ការចរចា ជ្រើសរើសយកការងារដែលខ្លួនចូលចិត្ត និងស្របតាមលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលបានឯកភាពគ្នា ឬដោយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមនីតិវិធីច្បាប់ រួចស្វែងរកការងារនៅខាងក្រៅផ្សេងទៀតបាន ។

ទី ៣ - សេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសប្រភេទកិច្ចសន្យា

ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ មាត្រា ១ ចែងថា " កិច្ចសន្យា គឺជាធន្នៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬ ច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន។" ក្នុងន័យនេះ ភាគីដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសធ្វើការបង្កើតកិច្ចសន្យា កែប្រែកិច្ចសន្យា និង បញ្ចប់កិច្ចសន្យាវិញយោងតាមការព្រមព្រៀង ឬតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលមានជាធរមាន។ ច្បាប់ការងារក៏បានបើកច្រកឱ្យមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង ឬ ដោយទូទាត់ប្រាក់សំណងផងដែរ ។

និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករឱ្យមកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ពីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ មកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ ច្បាប់ការងារមាត្រា ៦៧ ចែងពីការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់វិញ នៅពេលដែលរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាលើសពីពីរឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែច្បាប់ស្តីពីការងារពុំមានបញ្ញត្តិណាមួយ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យភាគីផ្លាស់ប្តូរទំរង់កិច្ចសន្យាពីកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់មកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលានោះទេ ។ ដូច្នេះ បើទោះជាក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹង និយោជកបានប្រើពាក្យថាផ្លាស់ប្តូរក៏ដោយ ខ្ញុំយល់ថា នេះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់រួចចាប់ផ្តើមបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាវិញ។ ត្រង់ថា តើការបញ្ចប់នេះ ត្រូវបានទូទាត់សំណងនានាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬ អត់នោះ ភាគីពុំបានលើកឡើងជាវិវាទគ្នានោះទេ ។ ដូច្នេះ បើពិនិត្យលើស្ថានភាពខាងលើយើងឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ពិតជាត្រូវបានបញ្ចប់រួចហើយ ហើយការអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចិរវេលាក៏បានអនុវត្តបន្តចាប់ពីថ្ងៃផ្លាស់ប្តូរហើយដែរ ។

សេចក្តីដូចមានរៀបរាប់ក្នុងចំនុចទាំងបីខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ភាគីគួរបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដែលមានស្រាប់រហូតដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដែលបានកំណត់ប្រាំមួយខែ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

ភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ០៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩

អាជ្ញាកណ្តាល

លី តៃសេង

