ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ២៧/០៨ — អាគ ឃីត

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អេន ណេន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អាកឃីត ហ្គាមិន ហ្វេកធើរី ខេមបូឌា លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៥២ ៦៤៦ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក អឿន សំអុល ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

២-លោក លី សំណាង ជំនួយការរដ្ឋបាល

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធ-សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន**

អាស័យដ្ឋាន : ភូមិបឹងក្រពើ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៤៦២ ៤៧៦ ឬ ០៩២ ៩៦៧ ២៩៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ញ៉ាំង សំបូរ	មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២-លោក ញឿន សំរឿន	មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣-លោក តឹក សល	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៤-លោក ប្រាក់ គឹមសុខ	អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៥-លោក សួ គឹមសែ	លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូឱ្យមានដំបូលត្រឹមត្រូវ ដើម្បីកុំឱ្យត្រូវទឹកភ្លៀង និងកំដៅ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំឱ្យមានដំបូលត្រឹមត្រូវបានទេ ព្រោះអាជ្ញាធរដែនដីមិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើ ប៉ុន្តែអាចរៀបចំប្រក់ស្បៃដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ។

២-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន មិនចាំបាច់ធ្វើលិខិតបញ្ជាក់ពីមេកាចិន ករណីកម្មករនិយោជិតមកយឺតចំនួន ៥នាទី (ម៉ោងចូលធ្វើការម៉ោង៧:០០)។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះឡើយ គឺទាល់តែមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមេកាចិន។

៣-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ចូលសម្រាកនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនចាប់ពីម៉ោង១១:២០នាទី ពីព្រោះនៅខាងក្រៅគ្មានកន្លែងសម្រាក ហើយក្តៅ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន មិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះបានឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលសម្រាកក្នុងរោងចក្រនៅម៉ោង១១:៤០នាទី។

៤-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យចែកចេញជាពីរដោយឡែកពីគ្នា គឺបន្ទប់បុរស និងបន្ទប់ស្ត្រី។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យដាច់ដោយឡែកបានទេ ព្រោះបន្ទប់ពេទ្យមានលក្ខណៈចង្អៀត ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំវាំងននបាំង ដើម្បីកុំឱ្យមើលឃើញគ្នា។

៥-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍នៅដដែល។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយរក្សាអត្ថប្រយោជន៍នៅដដែល។

៦-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ ករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតែ ៥០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។

ARBITRATION COUNCIL

៧-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល ករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង១៦:០០ ដល់ម៉ោង២១:០០នាទី ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនតែ ១៥០០រៀលប៉ុណ្ណោះ ។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកិច្ចសន្យាគ្មានថេរវេលាកំណត់ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ច្រើនដងច្រើនសារ ដែលផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ លើសពីពីរឆ្នាំ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ធ្វើច្រើនដងច្រើនសារ នៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាដដែល ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រកចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២៣២ ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន **អាក ឃីត** ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៨ចំណុច លើការទាមទារចំនួន

ARBITRATION COUNCIL

១១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៨នេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ២៣២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៨ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទីល្ងាច។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ចំណុច គឺចំណុចទី១ ទី២ ទី៣ ទី៤ និងទី៥ និងភាគីកម្មករនិយោជិតសុំដកចំណុចវិវាទទី៧ចេញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលមិនសះ គឺចំណុចវិវាទទី៦ និងទី៨ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រលេខ ១៥៣ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០០ បញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។

២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

៣- អនុស្សារណៈ និងលក្ខន្តិកៈ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៩៦ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០០

៥- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំស្តីពីបញ្ហាប្រាក់វិភាគទានរបស់សហជីព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៦- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំស្តីពីបញ្ហាតម្លើងប្រាក់លុយបាយ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៧- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការមកធ្វើការយឺត ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤ រវាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុន។

៨- លិខិតសុំណាត់ជួបដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួនចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦។

៩- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦។

១០-បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមទទួលប្រាក់ឈ្នួល៥០%នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើ

១១-លិខិតលេខ A026-2-08 ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក អឿន សំអុល។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១-លិខិតលេខ ១៨៣ កប/អក/វក. របស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨

២- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាក ឃីត ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ខេមបូឌា លីមីធីត លេខ២៣២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះ ថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨

២-កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

អង្គហេតុ

-ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗ ដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

-ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍ នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

-ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក

-ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

-ក្រុមហ៊ុន អាក ឃីត ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ខេមបូឌា លីមីធីត មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ៩៣០នាក់

-សហជីពយុវជនខ្មែរ មានសមាជិកចំនួន ៣៧៧ នាក់។ សហជីពយុវជនខ្មែរ មិនទាន់មានភាពតំណាងខ្ពស់បំផុតទេ

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ ករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ។

-កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើនៅថ្ងៃខាងមុខ ប៉ុន្តែមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សងនូវប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយទេ ដែលកន្លងមកក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យតែ៥០ភាគរយ ។

-កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា បើក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារតាមច្បាប់នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរយៈពេលខ្លីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការទាមទារទេ ប៉ុន្តែបើក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរការងារ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ ។

-ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ មានរយៈពេលខ្លីពី ២ទៅ៣ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ដែលមានមួយក្រុម ឬពីរក្រុមទេ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ៥០ភាគរយកន្លងមក ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើនេះ ។

-ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនប្រាប់កម្មករ ក្នុងកំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើរយៈពេលខ្លីនេះ បើកម្មករណានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនឱ្យទៅធ្វើការងារផ្សេង ដូចជាបោសសំអាតអំពូលភ្លើង តុកៅអី និងកន្លែងធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ ប៉ុន្តែបើកម្មករណាសុំក្រុមហ៊ុនទៅផ្ទះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ។ ដោយឡែកចំពោះថ្ងៃអនាគត ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា នៅពេលណាក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងាមានថេរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាគ្មានថេរវេលាកំណត់ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ច្រើនដងច្រើនសារ ដែលផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះលើសពីពីរឆ្នាំ

-ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុន មិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ខែម្តង១ នៅដដែល ទោះបីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំក៏ដោយ ។

-កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយចំហមិនដាក់ថ្ងៃបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារទេ (មានន័យថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានថេរវេលាកំណត់) ។ ប៉ុន្តែចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ មក ក្រុមហ៊ុនបានប្តូរមកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់វិញ ដែលមានរយៈពេល២ខែ(កម្មករបណ្តែត) ៣ខែ បន្ទាប់ពីចប់ពីកម្មករបណ្តែត និង៦ខែម្តង១បន្តរហូត ។ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារម្តង១ ក្រុមហ៊ុន បានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ARBITRATION COUNCIL

-ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ច្រើនដងច្រើនសារ ដែលផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះលើសពីពីរឆ្នាំ មានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៣០ភាគរយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី៦ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យធ្វើ

ជាគោលការណ៍ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ ហើយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៧១(១១) ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

"១-នៅពេលដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី០២ខែ ។

២-ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។"

ម៉្យាងទៀត មាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា :" *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំអោយប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារពោល គឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការអោយនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់អោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល អោយកម្មករនិយោជិត។...*"

តាមន័យនេះ ជាទូទៅ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវមានការជូនដំណឹងពីក្រុមហ៊ុនទៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារ និង មានការពិនិត្យនិងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាពព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថាពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកត្រូវធ្វើបែបបទជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារអំពី មូលហេតុដែលបណ្តាលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និង រយៈពេលព្យួរការងារ ។

ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយការព្យួរការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ នោះក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា ៧២(១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ប៉ុន្តែប្រសិន បើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមាន

THE ARBITRATION COUNCIL

កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារអោយកម្មករធ្វើការក៏ដោយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡូយ៉ាល់ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៨ លេខ ០១/០៤-ញ៉ូវ ភាញ់ លេខ ៤៦/០៤-អេម អេន អេ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ១ លេខ ៦០/០៦-ញ៉ូវម៉េក្ស ត្រង់ចំណុច វិវាទទី ២ លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបលអាប៉ារ៉ែល ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ តាមអង្គហេតុខាងលើ កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរយៈពេលខ្លី ។ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើបែបបទជំរាបជូនទៅអធិការកិច្ចការងារទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះឡើយ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនបានព្រមព្រៀងគ្នា នាពេលនោះជាមួយកម្មករនិយោជិតថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០% ។

បច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារថា ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើរយៈពេលខ្លីៗ នាពេលអានាគត គឺក្នុងអំឡុងពេលណាមួយនៃឆ្នាំ ២០០៨នេះ កម្មករទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០% ដោយបដិសេធពុំទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងចំនួន ៥០% ដូចពេលមុនៗទៀតឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រា៧១(១១) នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០% ព្រោះថា ការព្យួរការងារនេះមិនបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ ។

ប៉ុន្តែដោយហេតុថា ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបង់ប្រាក់រំលឹកសម្រាប់ការព្យួរការងារក្នុងពេលកន្លងមក ហើយកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពនៅក្នុងសវនាការថា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៨ មកទល់ថ្ងៃសវនាការនេះ ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរហូតមក ដោយមិនដែលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះបណ្តឹងសំរាប់វិវាទដែលមិនទាន់កើតឡើងបែបនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចរកឃើញនូវអង្គហេតុ និងភស្តុតាងជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ មកធ្វើការពិចារណាដើម្បីសំរេចបានឡើយ ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ ។"*

ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើដែរ ពីព្រោះគ្មានអ្នកណាអាចទាយទុកមុនពីហេតុការណ៍ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេថា តើបញ្ហានោះអាចនឹងកើតមាន ឬអត់ ហើយកើតនៅទីណា? នៅពេលណា? ហើយកម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលត្រូវប៉ះពាល់ ដូចជាឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមណា? ផ្នែកណា? មានប៉ុន្មាននាក់? ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ? ។ល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញីវ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៤ លេខ ៣៦/០៦-ម៉ុងដូតិច ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៥ លេខ ៥៨/០៧-៨ ស្ពារស្ពត វីវ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ១) ។

ផ្ទុយទៅវិញ ទាក់ទងទៅនឹងការវិភាគខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងពេលកន្លងមក និយោជកមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវទេ នៅក្នុងការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត។ ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីអំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា *"ក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់..."*

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការអនុវត្តន៍នេះជាបន្ទាន់ ហើយត្រូវធានាថា ការព្យួរការងារណាមួយនាពេលអនាគត ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយស្របទៅតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៨ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់របស់កម្មករ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថេរវេលាកំណត់វិញ ក្នុងករណីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពីពីរឆ្នាំ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា កាលណាកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាច្រើនដងច្រើនសារ ហើយផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ចូលកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថេរវេលាកំណត់។ ចំណែកឯភាគីក្រុម ក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ទោះបីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ ក៏ដោយ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តបន្តការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ខែម្តងៗនៅដដែល។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាលើអំណះអំណាងនេះ ដូចខាងក្រោម:

<u>មាត្រា៦៧</u> កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី២ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ*

ARBITRATION COUNCIL

អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពី២ឆ្នាំ ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។"

មាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី៦ខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួន១០ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់១៥ថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពី១ឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧ ។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៦/០៦ - ម៉ុនដូតិច្ប ចំណុចវិវាទទី២ និងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៦ - អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧(២) មានន័យថា កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាមិនមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ ដែលត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីនោះ មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា:

ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨ ។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុបលើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ ។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុងមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ ដែលចែងអំពីអំណះអំណាងគាំទ្រថា រយៈពេល២ឆ្នាំដែលចែងក្នុងមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO) លេខ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្ត

THE ARBITRATION COUNCIL

កិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី២ឆ្នាំ ។ ទោះបីជា សេចក្ដីណែនាំនេះមិនមានការចង កាតព្វកិច្ចក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា៦៧ នេះដែរ ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ទោះបីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំក៏ដោយ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តបន្តការចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានថេរវេលាកំណត់ រយៈពេល៦ខែម្ដងៗនៅដដែល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការយល់ឃើញរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមាន លក្ខណៈគតិយុត្តិទេ ហើយមិនបានផ្ដល់ហេតុផលឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយវាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាមាន ថិរវេលាកំណត់ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលា សរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្តលើសពី២ឆ្នាំ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់នៃសំណុំរឿង លេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ចំណុចវិវាទទី២ និងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលគោរពតាមសេចក្ដីបង្គាប់មុន ប្រសិនបើការលើកឡើងនោះសមហេតុ សមផល ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿនមុនៗខាងលើដែរ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវបញ្ចូល កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថេរវេលាកំណត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចុះ កិច្ចសន្យា ច្រើនដងច្រើនសារ ហើយផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ឆ្នាំ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៦

-បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការអនុវត្តន៏ការព្យួរការងារ ដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហើយ ត្រូវធានាថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាពេលអនាគត ត្រូវធ្វើឡើងស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៨

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវបញ្ចូលកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មាន ថេរវេលាកំណត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចុះកិច្ចសន្យាច្រើនដងច្រើនសារ ហើយផលបូកនៃកិច្ចសន្យា ការងារលើសពី ២ឆ្នាំ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្ដង ពីព្រោះភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្ដីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------