ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

**លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤០/១១-យ៉ាង គ័ង**

**កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច : ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១**

**យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេច: ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី**

# សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

## សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

## ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យ៉ាង គ័ង (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ភីធីអ៊ី អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : អាគារ E ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩៧ ៦៤៣ ០៨ ០៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក តុប ស៊ីថា ជំនួយការនាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក ផូ លឹមទាង ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **- សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា**

**- សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេររោងចក្រ យ៉ាង គ័ង**

អាសយដ្ឋាន : អាគារ E ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៥៥ ៨៤៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក នាក់ នួន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោក ហ៊ុយ សម្បត្តិ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

៣- លោក ស៊ិន សុផាត សកម្មជនសហជីព

៤- លោក រិន សុភ័ក្ត្រ សកម្មជនសហជីព

៥- លោក យឹម យិន សកម្មជនសហជីព

៦- កញ្ញា មិន ធឿន សកម្មជនសហជីព

៧- កញ្ញា ឡេង ណាង សកម្មជនសហជីព

## បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ម៉ម តាំងសេង, សែត ជឿន, សយ ពុត្ថា និង ឡុង វ៉ាន់ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជន (សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេររោងចក្រ យ៉ាង គ័ង) ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេររោងចក្រ យ៉ាង គ័ង ព្រោះ ក្រោយពីថ្នាក់ដឹកនាំបានបង្ហាញបញ្ជីកាដល់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនធ្វើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនទាំងនេះតែម្តង។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកអ្នកទាំងបួននាក់ខាងលើឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏ពុំបានដឹងជាមុនថា អ្នកទាំងបួននាក់ខាងលើ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពណាមួយឡើយ។ ហើយការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមួយលើក១មានកម្មករច្រើន។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់លុយចំនួន ១០០០ រៀល ឱ្យទៅសហជីពដែលសាមីខ្លួនកម្មករមិនបានយល់ព្រមជាមុន និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងលុយនេះមកវិញ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានកាត់លុយ ១០០០ រៀលនេះ តាមតែបញ្ជីឈ្មោះដែលសហជីពបានឱ្យតែប៉ុណ្ណោះ (បើគ្មានបញ្ជីឈ្មោះ ក្រុមហ៊ុនក៏មិនកាត់ឱ្យដែរ)។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយ ដោយហេតុថា សព្វថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតគ្មានកន្លែងអង្គុយញ៉ាំបាយឡើយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុននឹងពិចារណារៀបចំជូន ដោយហេតុថា ទីតាំងចង្អៀតពេក។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនឱ្យមានគ្រូពេទ្យប្រចាំក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានថ្នាំពេទ្យសម្រាប់សង្គ្រោះបឋម។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនកំពង់ធ្វើការរៀបចំ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមានគ្រូពេទ្យមួយនៅចំងាយប្រហែល ១៥០ ម៉ែត្រ ពីក្រុមហ៊ុន សំរាប់ជួយពិនិត្យ និងព្យាបាលកម្មករសព្វថ្ងៃនេះ។

៥- (ចំណុចទី១០ មួយផ្នែក) កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទូដាក់ស្បែកជើង និងសំភារៈផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការពិចារណាការទាមទារនេះ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ជំនួសដោយកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់វិញ ដោយហេតុថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់អនុវត្តកន្លងមកក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំហើយ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ត្រង់មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

## អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ៣១១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

## សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៤:០០ នាទី រសៀល)។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី:**

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ **យ៉ាង ត័ង** ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្ដឹងរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីឱ្យចុះផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំងអស់ចំនួន ១៣ ចំណុច ដោយទទួលបាន

THE ARBITRATION COUNCIL

លទ្ធផលសះជាចំនួន ៧ ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន ៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាង ត៍ង លេខ ៣១១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៤:00 នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានបន្ថែម និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ។ ជាលទ្ធផល ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិតបានសះជានឹងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៥ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ (ទាក់ទងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព) ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៥។ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺ ចំណុចវិវាទទី២ (មួយផ្នែក) ចំណុចវិវាទទី៦។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើវិវាទ ដែលនៅសល់នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម។

ជាទូទៅភាគីវិវាទ ដែលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទ*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍* ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាននៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនមែនជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ទេ។ ដូច្នេះ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា មិនអនុវត្តចំពោះគូភាគីក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ ដូច្នេះ ភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬមិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីបានជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទាំងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

THE ARBITRATION COUNCIL

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយករោងចក្រ យ៉ាង ត័ង ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក តុប ស៊ីថា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ សែត ជឿន, សយ ពុតថា, ឡុង វ៉ាន និងឈ្មោះ ម៉ម តាំងសេង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

១- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ-កម្មការិនី រោងចក្រ យ៉ាង ត័ង គោរពជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីសុំប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាង ត័ង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេររោងចក្រ យ៉ាង ត័ង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១។

៣- ស្នាមមេដៃកម្មករ-កម្មការិនី រោងចក្រ យ៉ាង ត័ង សូមប្រកាសបដិសេធទាំងស្រុងចំពោះស្នាមមេដៃកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបង្ខិតបង្ខំ និងគំរាមកំហែងឱ្យផ្តិតមេដៃមិនចូលរួមធ្វើកូដកម្ម បើមិនព្រមផ្តិត ក្រុមហ៊ុននឹងមិនបើកលុយឱ្យ និងបណ្តេញចេញពីរោងចក្រ។

៤- បញ្ជីឈ្មោះអ្នកធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាង ត័ង លេខ ៣១១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាង ត័ង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២២៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ាង គ័ង (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ភីធីអ៊ី អិលធីឌី មានអាសយដ្ឋាននៅ អាគារ E ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦០០ នាក់។
- សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ យ៉ាង គ័ង ដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពប្រហែល ៦០០ នាក់ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព មកសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ យ៉ាង គ័ង តាមបញ្ជីឈ្មោះដែលដាក់ជូន។ កម្មករនិយោជិតក៏ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលដែលកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ភាគទានឱ្យសហជីពផ្សេង ដោយមិនមានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិត។**

- សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ យ៉ាង គ័ង ស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ដែលមានចំនួនប្រហែល ៦០០ នាក់។
- សហជីពនេះ ក៏ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រំលឹកទាក់ទងនឹងភាគទានសហជីព មកសមាជិក ៦០០ នាក់នោះវិញ ដោយហេតុថា កន្លងមកសមាជិក ៦០០ នាក់នោះ គឺមិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពផ្សេងនោះទេ។
- សហជីពនេះ បានដាក់បញ្ជីឈ្មោះសម្រាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ភាគទានមកសមាជិករបស់ខ្លួនរួចហើយ។ ក្រុមហ៊ុនកំពុងពិនិត្យមើលលើបញ្ជីឈ្មោះនោះ និងមិនទាន់កាត់ឱ្យសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ យ៉ាង គ័ង នៅឡើយទេ។
- ក្រុមហ៊ុនកន្លងមក គឺកាត់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពផ្សេងក្រៅពីឈ្មោះ សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ យ៉ាង គ័ង ដោយផ្អែកលើបញ្ជីឈ្មោះរបស់សហជីពដែលផ្តល់មក។ ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ គឺមិនដែលមានការតវ៉ាពីកម្មករនិយោជិតពីការកាត់ប្រាក់នេះទេ។
- តាមរយៈការអះអាង និងភស្តុតាង ទាក់ទងនឹងបញ្ជីឈ្មោះស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនឃើញមានកាលកំណត់បញ្ជាក់ពីថ្ងៃខែ ដែលនិយោជកកាត់ និង ដែលកម្មករនិយោជិតនោះ មិនព្រមឱ្យកាត់នោះឡើយ។
- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡេង ណាង បានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ២០១០ ខ្លួនមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យ

និយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាននោះទេ ប៉ុន្តែខ្លួនមិនបានធ្វើការតវ៉ាទៅនិយោជកឡើយ ទោះបីជាខ្លួនដឹងពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល តាមរយៈតារាងប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ។

**ចំណុចវិវាទទី ៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ**

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានកិច្ចសន្យាការងារពីរប្រភេទ គឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែរមានថិរវេលាកំណត់។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់មានចំនួន២០នាក់ និងមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មានប្រហែល ៦០០ នាក់។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ មានកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ មានប្រហែល ៣០ ទៅ ៤០ ភាគរយ ។
- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺធ្វើកិច្ចសន្យារយៈពេល ៦ ខែម្តង ដោយមិនគិតប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាឱ្យនោះទេ។ ប៉ុន្តែ នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានចាប់អនុវត្តដោយគិតប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ ឱ្យដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដល់ការកំណត់នៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ។
- កម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ អ្នកដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ ដែលមានចំនួន ១៧ នាក់ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានឱ្យនិយោជកដាក់លិខិតជំទាស់លើភស្តុតាងនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានដាក់លិខិតជំទាស់ទៅនឹងភស្តុតាងនោះទេ។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង ១៧ នាក់ មានរាយនាម ដូចខាងក្រោម :

| ល.រ | ឈ្មោះ | អត្តលេខ | ថ្ងៃចូលធ្វើការ |
|---|---|---|---|
| ១ | តើយ គីមធី | ៥៣១ | ២០០៥ |
| ២ | សុង គន្ធា | ៥៩៣ | ២០០៩ |
| ៣ | មុត សុផល | ៣២១ | ២០០៩ |
| ៤ | អាំ អុន | ៦៣៥ | ២០០៨ |
| ៥ | គង់ ដៀប | ៩១ | ២០០៨ |
| ៦ | គីវ ទូច | ៦៥៤ | ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ |
| ៧ | យាន ដានី | ៧០២ | ២០០៧ |
| ៨ | រឿង បុនធឿន | ៨១៤ | ខែមិនា ឆ្នាំ២០០៨ |
| ៩ | វង់ សុម៉ាលី | ៦៣៨ | ២០០៨ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ១០ | ភឿន ធីម | ៧៧ | ២០០៤ |
| ១១ | ជ្រើន ភន | ៥៥៤ | ២០០៧ |
| ១២ | សែត ធី | ១៧៣ | ២០០៧ |
| ១៣ | គក ចំណាន | ០២ | ២០០៦ |
| ១៤ | អ៊ាន សាអាង | គ្មានអត្តលេខ | ២០០៩ |
| ១៥ | ស្រីរត្ន័ | ៥០៦ | ២០០៩ |
| ១៦ | ស្រីយ៉ា | ៥១០ | ២០០៩ |
| ១៧ | ស្រីរត្ន័ | ២៥៣ | ២០០៩ |

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ**

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព មកសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ យ៉ាង គ័ង តាមបញ្ជីឈ្មោះដែលដាក់ជូន។ កម្មករនិយោជិតក៏ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលដែលកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ភាគទានឱ្យសហជីពផ្សេង ដោយមិនមានការ ឯកភាពពីកម្មករនិយោជិត**

កថាខណ្ឌ ២ នៃមាត្រា ១២៩ ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង អាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា*"។

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចែងថា "*កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកសហជីពអាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច១៥ថ្ងៃមុន ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមសំណើនេះ*"។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៥ នៃប្រកាស ៣០៥ ថា កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេបាន។ ប៉ុន្តែការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅគ្រប់ពេលទាំងអស់។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាន និយោជកត្រូវតែកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ហើយបញ្ជូនទៅឱ្យសហជីព (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ០៣/០៣-តុងហ្គា ហេតុផលចំណុច វិវាទទី៩, លេខ ០៥/០៣-ជប វ័ន្ត ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៦/០៥-ញូ ភាញ់ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី១១*) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា " *ប្រសិនបើសហជីព*

THE ARBITRATION COUNCIL

*មានបំណងឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ សហជីពត្រូវប្រគល់ឯកសារដែលមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ និងអាចយកជាការបាន ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះ ដែលមានហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ សាមីនិងលិខិតផ្សេងៗទៀតដែលមានលក្ខណៈរួមគ្នាក្តី ឬមានលក្ខណៈជាបុគ្គលក្តីដែលយល់ព្រម និងអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសំរាប់បង់ភាគទានសហជីព។ នៅពេលទទួលបានឯកសារនេះ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ហើយប្រគល់ឱ្យសហជីពរៀងរាល់ខែ។ ជាបន្ថែមទៀត សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យនិយោជក អំពីការផ្លាស់ប្តូរការយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ"*។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦០/០៥-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១*)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ។ តាមអង្គហេតុ និយោជកទទួលស្គាល់ថា ពិតជាបានទទួលលិខិតសុំឱ្យកាត់ភាគទានរបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ **យ៉ាង តំង**។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពតាមបញ្ជីឈ្មោះរបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ **យ៉ាង តំង** ដែលមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យកាត់របស់កម្មករនិយោជិត។

តាមអង្គហេតុដដែល កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទាន ដែលបានកាត់កន្លងមកដោយមិនមានការអនុញ្ញាត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត និងភស្តុតាងដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់ពីពេលវេលា ដែលឱ្យនិយោជកត្រូវសងនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមរយៈការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមកចូលរួមសវនាការ គឺពួកគេទទួលស្គាល់ថា ខ្លួនដឹងច្បាស់ពីការកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ប៉ុន្តែខ្លួនមិនបានធ្វើការតវ៉ានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្ហាញភស្តុតាងទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតមិនស្ម័គ្រចិត្តឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទាននោះ គឺមានភាពមិនច្បាស់លាស់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់កន្លងមកនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ *៧៩/០៥-អេវើរហ្គ្រីន. លេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១. លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង ទី២ និងលេខ ១០៨/០៨-ហ្វូហ្គោ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកសងលុយ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពនាពេលកន្លងមក។

THE ARBITRATION COUNCIL

**ចំណុចវិវាទទី ៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំ**

មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពី២ឆ្នាំ ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ*" ។

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើស ពី ៦ ខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួន ១០ ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ ១៥ ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពី១ឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យា គ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧* " ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ចំណុចវិវាទទី២ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧(២) មានន័យថា " *កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នឹង ក្លាយជាកិច្ចសន្យាមិនមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ ដែលត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីនោះ មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ* "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយសារការអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី ២ ឆ្នាំ ដែលផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ១៧ នាក់ខាងលើ គឺមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាចំនួន ៦ ខែម្តង ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបន្តរហូតដល់ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានោះលើសពីពីរឆ្នាំ។ និយោជកនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនបានធ្វើលិខិតជំទាស់ទៅនឹងភស្តុតាងទាក់ទងនឹងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង ១៧ នាក់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំង ១៧ នាក់ ដែលមានថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ :

## សម្រេច និង បង្គាប់

**ចំណុចវិវាទទី ២ :**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព តាមបញ្ជីឈ្មោះរបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរវោងចក្រ យ៉ាង គ័ង ដែលមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យកាត់របស់កម្មករនិយោជិត។
- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកសងលុយ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពផ្សេង ដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។

**ចំណុចវិវាទទី ៦ :**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតទាំង ១៧ នាក់ ដែលមានថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

*សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។*

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :**

ឈ្មោះ : **អ៊ឹង សុន្ធី**

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

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :**

ឈ្មោះ : **អន ណន**

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

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :**

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

## ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៤០/១១-យ៉ាង គំង (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន

## យោបល់ជំទាស់ទៅសេចក្ដីសម្រេចនៃសំណុំរឿង យ៉ាង គំង (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន

## ដោយអាជ្ញាកណ្ដាល អ៊ុំ សុទ្ធី

## ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា " *ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្ដាលទាំង ០៣ រូប ។* ***ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្ដាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្ដីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់នោះ*** " ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្ដាល **អ៊ុំ សុទ្ធី** សូមផ្ដល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចនៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ **៤០/១១-យ៉ាង គំង** ចំណុចវិវាទទី៦។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្ដីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ :

**ចំណុចវិវាទទី ៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្ដូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិន កំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី២ឆ្នាំ**

ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ថិរវេលា ឬមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តតាម។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះភាគីនិយោជកបាន ជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា យកមកអនុវត្ត ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នេះម្ដងៗ និយោជក តែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ តាមមាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារជានិច្ច។ ចំពោះការបន្ត កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ថិរវេលាសារជាថ្មីម្ដងៗ ក៏មានថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំដែរ ។

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដដែល ។ ប្រសិនបើយើងសន្មត់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ មានថិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ នៅពេលបណ្ដេញចេញ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញឱ្យកម្មករនិយោជិតម្ដងទៀត ហេតុនេះនិយោជកត្រូវខាតបង់ប្រាក់ ២ ដង គឺ-១. បង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ, ២. ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដដែលទៀត ។

ប្រសិនបើនៅពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ហើយយើងបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតសងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ទៅនិយោជកវិញ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនមានលទ្ធភាពសងប្រាក់ ៥ ភាគរយនោះមកវិញ តើកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារអ្វីដែរ? ហើយគេត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យ កម្មករនិយោជិតនោះ តាមរបៀបណា? ។



THE ARBITRATION COUNCIL

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៥ ភាគរយ ហើយការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តសារជាថ្មី១ និងនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាម្តង១ និយោជកបានទូទាត់តាមច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីនោះ ទោះបីជាធ្វើច្រើនដង ហើយមានថិរវេលាសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ នៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដដែល។

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ម្តង១ និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេនោះ បើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងនោះ លើសពី ២ ឆ្នាំ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា នោះក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ នេះ មិនគួរបង្ខាប់ឱ្យនិយោជក ឱ្យប្តូរកិចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទេ។

មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌ ២ ចែងថា កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើការងារធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មី ម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ។

**<u>ការបកស្រាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ :</u>**

-ភាគីអាចធ្វើកិន្យាការងារការងារម្តង តែថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

-ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៀតបាន តែដរាបណាការបន្តនោះ បន្តលើសពី ២ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ពេលបញ្ចប់កិច្ចន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ។

-ភាគីអាចបន្តកិច្ចន្យាថ្មីម្តង តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ។

-ភាគីអាចបន្តកិច្ចន្យាថ្មីម្តងទៀត តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង១នេះ មិនឱ្យលើសពី ២ឆ្នាំទេ ហើយពេលបញ្ចប់កិច្ចន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ។

សូមកុំយល់ច្រឡំពាក្យថា *ការបន្តច្រើនដង កុំឱ្យលើសពី ២ឆ្នាំ*។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ឹង សុទ្ធិ