

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាជនបេឡារុស្ស៊ីកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា (C.CAWDU)
និងសហជីពប្រជាជនបេឡារុស្ស៊ីនៃរោងចក្រ សៅធី បាយ

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៦សេ ផ្លូវលេខ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូងទី១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧០៩ ៥០៩

លេខទូរសារ : ០២៣ ២១០ ៤៨១

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- លោក គង់ អាទិត្យ លេខាធិការ C.CAWDU
- លោកស្រី មាស វណ្ណី មន្ត្រីវិវាទនៃ C.CAWDU
- លោក ប៊ូ បេឡា ប្រធានស្តីទីសហជីព C.CAWDU នៃរោងចក្រ សៅធី បាយ
- លោក ជិន សុផុន អគ្គលេខាធិការសហជីព C.CAWDU នៃរោងចក្រ សៅធី បាយ
- លោក ទូច សុខគង តំណាងកម្មករ

បញ្ជាក់ទំនាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានីមួយៗ ៥% ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទោះបីកម្មករនិយោជិត ឬក៏ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៀតក៏ដោយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦ (អាណត្តិទីបួន) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាទៅនឹងការផ្សះផ្សាទេ ។



ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១២៣១ ក.ក.ប.វ/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- ថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១០:០០ នាទី) ។

បញ្ហាទន្ទឹមគ្នា :

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃ
រោងចក្រ សៅធី បាយ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងារ ដើម្បីធ្វើការ
ដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦
ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាទេ លើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុចនេះទេ ។

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿង និង
របាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងារមិនសះជាលេខ ១២៣១ ក.ក.ប.វ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ របស់
លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី
និយោជក និងសហជីពប្រចាំរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា
ចំនួន ០១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ នៅវេលាម៉ោង ៨:៣០នាទី ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាម
ការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការ
ផ្សះផ្សជាបន្តទៀត ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះស្បើយឡើយ ។ ហេតុដូច្នេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចមិនសះជា ០១ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃ
អង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន ៤



ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន សៅធី បាយ អ៊ិនធើប្រាយ
- កិច្ចសន្យាធ្វើការងាររបស់ឈ្មោះ ឡាំ ហៃហួរ
- កិច្ចសន្យាធ្វើការងាររបស់ឈ្មោះ ប៊ឹម ស្រីចុន
- កិច្ចសន្យាធ្វើការងាររបស់ឈ្មោះ កង ប៊ុនធឿន
- កិច្ចសន្យាធ្វើការងាររបស់ឈ្មោះ ហ៊ុន កក្កដា ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទការងារនៅរោងចក្រ សៅធី បាយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦
- លិខិតលេខ ១៩៩ កកបវ/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី
- លក្ខន្តិកៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ សៅធី បាយ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

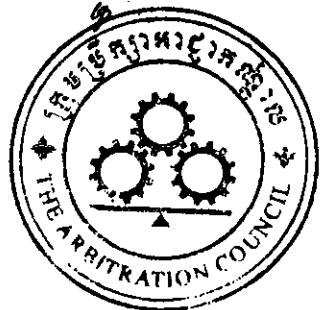
- របាយការណ៍លេខ ១២៣១ កកបវ/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សៅធី បាយ អ៊ិនធើប្រាយ
- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សៅធី បាយ អ៊ិនធើប្រាយ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- លិខិតអញ្ជើញចូលរួមសវនាការលេខ ៣៦០ លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦
- លិខិតអញ្ជើញចូលរួមសវនាការលេខ ៣៦១ លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន សៅធី បាយ បានចាប់ដំណើរការពីឆ្នាំ១៩៩៨ ហើយចាប់ផ្តើមមានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅឆ្នាំ២០០០ ។ នៅឆ្នាំដំបូងក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់រយៈពេល២ឆ្នាំ និងបន្ទាប់មក បានបន្តរយៈពេល១ឆ្នាំម្តងៗ ហើយកិច្ចសន្យារបស់ម្នាក់ៗបានបន្តជាច្រើនដង ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំឈប់មិនបន្តកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករឈប់ ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករមានកំហុស ហើយក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់ពី ការងារ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់៥ភាគរយឡើយ ។

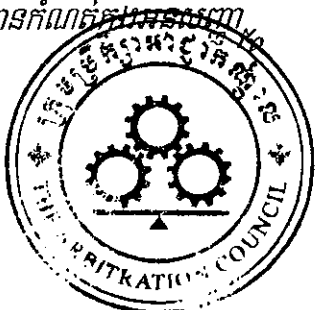
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់នីមួយៗបញ្ចប់ ដោយផ្អែកលើមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពផ្តល់ទេ ព្រោះខ្លួនយល់ថា មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារមិនបានចែងដូចនេះទេ ។ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន៥ភាគរយ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករឈប់ មានន័យថា នៅពេលមិនបន្តកិច្ចសន្យាតទៅទៀត ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅក្នុងរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៥ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់នីមួយៗបញ្ចប់ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនោះឡើយ គឺក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ជូនចំនួន ៥ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់ ។

មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់កថាខណ្ឌ១ បានចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់ តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា" ។

មាត្រា៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌ៦ បានចែងផងដែរថា "នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញា



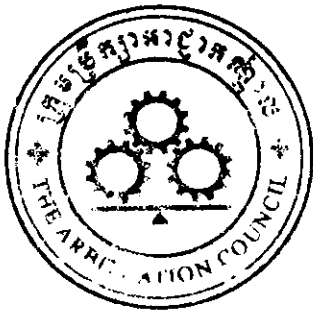
រួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិចត្រូវស្នើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើក នៅក្នុង រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៅ ក្នុងមាត្រានេះ អាចត្រូវបានបកស្រាយជាច្រើនបែប ។ វាមិនមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ទាល់តែសោះ ចំពោះឃ្លា ដែលនិយាយថា “នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា” ពីព្រោះគេមិនដឹងថាឃ្លានេះ ចង់សំដៅលើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬជាការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងារ ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះចង់សំដៅលើ “ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា” ។ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា អាចត្រូវបានគេបកស្រាយថា ជាប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបង់នៅពេលទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ឬនៅ ពេលបញ្ចប់នៃទំនាក់ទំនងការងារ ។ ”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ មាន លក្ខណៈសមហេតុសមផល ។ ដូច្នេះហើយ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ចំនួន៥ភាគរយនៃកិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាកំណត់ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់នីមួយៗបញ្ចប់ទេ បើទំនាក់ទំនងការងារនៅ តែបន្ត ។ កម្មករអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ៥ភាគរយនេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមាន ចិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមួយ ត្រូវ បានបន្តសារជាថ្មីនៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ឡើយ ពីព្រោះ ទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក៏នឹងត្រូវបន្តទៅកិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករបានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យា ការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ហើយ ព្រោះមានចិរវេលាលើសពី២ឆ្នាំ (សូមមើលការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿង លេខ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្យ និង៥៧/០៦-អេវីហ្គ្រីន) ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមាន ចិរវេលាមិនកំណត់ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតាមប្រភេទនៃកិច្ច សន្យាការងារ ដែលខ្លួនមានជាមួយនិយោជក ។ និយោជកមិនគួរយកបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារមានចិរវេលាកំណត់មកអនុវត្តក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ឡើយ ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលសំរេច :



សម្រេច និង បង្គាប់

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួនប្រាំភាគរយ នៅចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាកំណត់នីមួយៗ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានបន្តសារជាថ្មី ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់នេះមិនចងកាតព្វកិច្ចភ្លាមទេ

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

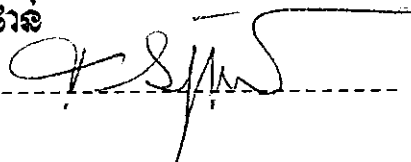
ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទួន ស៊ីង៉ាន់**



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ដំលូ**



ហត្ថលេខា: -----

