



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦០/១៩ - យ៉ូនធី មេឌីរ អ៊ិនវេសមេន ខុអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង វ្រូបហ៊ិន
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ីន គីមស៊ិន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លូ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

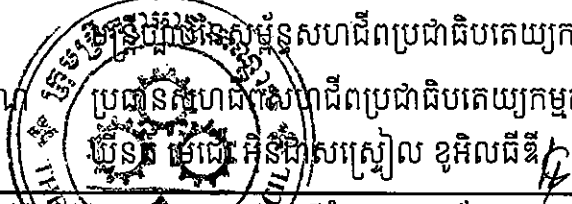
ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេឌីរ អ៊ិនវេសមេន ខុអិលធីឌី**
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឈើនាង ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨២៧ ៧៥៥/០១៧ ៧៦៧ ៣៨៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក David Liu នាយករងក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក ឱក ច័ន្ទតារា មេធាវី
- ៣- កញ្ញា សាមិត្ត វ៉ុត ជំនួយការមេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេឌីរ អ៊ិនវេសមេន ខុអិលធីឌី
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឈើនាង ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៣៨៥ ៨៦៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក សឹង យ៉ុត មន្ត្រីច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោក ស៊ី វ៉ាន់ធា មន្ត្រីច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ៣- លោក សៀង សុគុណ ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន



- ៤- លោក ចន្ទា សំណាង សកម្មជន
- ៥- លោក សៀង រដ្ឋា សកម្មជន
- ៦- លោក វី សារ៉ន សកម្មជន
- ៧- លោក អឿន លីហៀង សកម្មជន
- ៨- លោក ឆើត ពៅ សកម្មជន

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- ស្នើនិយោជកគិតប្រាក់ជូនដំណឹងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ២- ស្នើនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតមកដល់មុនឆ្នាំ២០១៩។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ៣- ស្នើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៤០០០ រៀល។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្ត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ៤- ស្នើនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ អំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម។ ភាគីនិយោជកមិនផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ តែរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍នៅដដែល។ ភាគីនិយោជកមិន ឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពី ការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ិនជ័ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខូអិលជីឌី លេខ ៧១៤/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគីរី លេខ ៣២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យគីរីន៍) ភូមិគីរី ឃុំគីរី ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ។



(Handwritten signature)

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យឿន មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយ នូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដាច់ខាតទេ។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យឿន មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល លេខ ៧១៤/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលលិខិតមួយច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន យឿន មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ដែលមានកម្មវត្ថុស្តីពីសំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន យឿន មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល។ ហេតុនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជា លេខ ០០៨/១៩ កបអ. ឱ្យផ្អាកជាបន្ទាន់នូវការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យឿន មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល រហូតដល់នីតិវិធីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់តាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយកូដករទាំងអស់ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីរសៀលថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ តាមវេនរបស់ខ្លួន។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការវិញតាមវេនរៀងខ្លួន តាមសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ ដោយក្នុងនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកការទាមទារចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និងមានការព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤ ហើយចំណុចព្រមព្រៀងនេះ គឺមានសរសេរនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ១ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរនៅត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។



ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធី ឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្ម របស់កម្មករនិយោជិត នៅក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធី ឌី។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក CHEN LI-JEN ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធី ឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក កុល វុត្តា ជាប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិក្នុង សវនាការ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធី ឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៥៣៨/០៥ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ នៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និងច្បាប់វិនិយោគ គ.វ.ក។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធី ឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០០៣/០៧ កបវ/កណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈខេត្តកណ្តាល។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធី ឌី លេខ ២៥៤៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។
- ៦- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ទាយក LIAO CHUNG TE ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក មេធាវី ឱក ច័ន្ទតារា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- ពាក្យសុំជូនពិនិត្យកស្តុតាងរបស់មេធាវី ឱក ច័ន្ទតារា គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំឱ្យពិនិត្យឯកសារកស្តុតាង នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦០/១៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការសម្របសម្រួលករណីបងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធី ឌី ទាមទារឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុនទូទាត់នៅប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ០៥ ចំណុច ជូនពួកគាត់ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុនពីឈ្មោះ Quint Major Industrial ទៅ Success Index Group ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣។
- ៩- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការប្តូរកិច្ចសន្យាស្តីពីការផ្តល់ការងារនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល និង សឹក សេស អ៊ិនដេកស៍ គ្រប ខេមបូឌា លើមធ្យោបាយកំណត់កម្មករ-កម្មការិនី និងភាគីក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣។



១០- ឯកសារស្តីពីការទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ កិច្ចសន្យាការងារមាន ចីរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៃក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី។

១១- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចីរវេលា តារាងបើកប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតមួយ ចំនួននៃ ក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០២៣/១៩.វិវិទ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិប តេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក សឹង យ៉ុត ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហ- ជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះស្រាយវិវាទ ក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី លេខ ០៩៧/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៩។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល និង ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៥- លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចីរវេលាកំណត់ របស់កម្មករឈ្មោះ នួន ធារី។

៦- កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករឈ្មោះ នួន ធារី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។

៧- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនៅរោងចក្រ យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល និង សឹក សេស អ៊ិនដេកស៍ គ្រុប ខេមបូឌា លីមីធីត រវាងភាគីកម្មករ-កម្មការិនី និងភាគីក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣។

៨- កំណត់ហេតុប្រជុំដោះស្រាយសំណើជាមួយតំណាងសហជីព (ស៊ីខេឌូ) ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៩។

៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃ ក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ្វីនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ស្នើសុំណែនាំបញ្ជីភាគីកម្មករនិយោជិតដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួន។



(Handwritten mark)

១១- ញាតិទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- កាតការងារកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធ្វើការងារមុនឆ្នាំ២០១៣ និងក្រោយឆ្នាំ២០១៣។

១៣- លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចីរវេលាកំណត់ កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិន កំណត់របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី។

១៤- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចីរវេលា (សម្រាប់កម្មករសាកល្បង) របស់កម្មករឈ្មោះ សុត្រ ស្រី ពេជ្រ។

១៥- ឯកសាររូបភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី លេខ ៧១៤ /១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី លេខ ០២០/១៩ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០៨/១៩ កបអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៥១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៥២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ សុក្រ ៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv. ១០៧៧ E/ ២០០៦ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន



៣៧០៧ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល)។

- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី លេខ ១០៨១៨០០០៦ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ០០០៦/១៨ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមានឈ្មោះ៖ ១. លោក សៀង សុគុណ ប្រធាន, ២. លោក ជួប ចាន់ធី អនុប្រធាន និង៣. លោក សៅ ប៊ុន លេខាធិការ ដោយមានអាណត្តិ ៤ឆ្នាំ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៩៧/១៩ ក.ប./វ.ប./វ.ក. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០២០/១៩ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥នាក់ គឺ ១.វី សារិន, ២.សាន ណារី, ៣.យូ ប៊ុនដេត, ៤.ម៉ែន ចាន់មាន, និង ៥.អ៊ិត ស៊ីភឿន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១ នាក់ គឺឈ្មោះ វី សារិន ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សៀង សុគុណ ដែលជាប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ូនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី រួមទាំងវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៨ រហូតមកដល់មុនឆ្នាំ២០១៩

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារនេះជា ២ ដូចខាងក្រោម៖
 - ក. ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២
 - ខ. ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃកន្លះ (៧,៥ថ្ងៃ) ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ថិរវេលាដែលត្រូវបានផុតរលត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាត់ថិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិត។
 - o លុះដល់ថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានព្រមព្រៀងគ្នាប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាត់ថិរវេលាមិនកំណត់ មកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាត់ថិរវេលាកំណត់ចំនួន ១ឆ្នាំវិញ។ នៅពេលជាប់ចូលនោះ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្តាច់កិច្ចសន្យា



ការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១២ ដោយទូទាត់ប្រាក់ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។

- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ មកដល់ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចីរវេលា ចំនួន ១ឆ្នាំម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត (មានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ)។ នៅពេល ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ១ឆ្នាំម្តងៗ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- មកដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ គឺមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលមានកិច្ចសន្យា ការងារមានកំណត់ចីរវេលាចំនួន ១ឆ្នាំម្តង របស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់។ យ៉ាងណាមិញ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានផុតរលត់ និយោជកមិនបានចុះកិច្ច សន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជាមួយកម្មករនិយោជិតបន្ត ទៀតទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តមកបំពេញការងារដូចធម្មតា។ នេះមានន័យថា ចាប់ពី ថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គឺកម្មករនិយោជិត មិនមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។
- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត អំពីការទូទាត់ ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥ភាគរយ សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចីរវេលាមិន កំណត់ចំនួនពីរខែ គឺចាប់ខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ខាងលើ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត មិនយល់ព្រមទទួលប្រាក់ ៥ភាគរយ នោះទេ។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិន កំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតវិញ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ការទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ មិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌ គ្រប់គ្រាន់ដែលច្បាប់តម្រូវ ពោលគឺនិយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ) ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការទូទាត់ដែលមិនស្របច្បាប់ ឬការព្រម ព្រៀងណាមួយដែលតិចជាងច្បាប់ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទុកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ព្រោះនិយោជក មិនបានជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏នៅតែមក បំពេញការងារបន្ត ដោយមិនមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជក នោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៧ និងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យា ការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលាត្រូវបានដាច់ដោយលក្ខណ៍អក្សរ បើមិនដូចនេះ កិច្ចសន្យា ការងារនោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាគំរូមានចីរវេលាមិនកំណត់វិញ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ទេ ដោយមូលហេតុថា ៖



- នៅឆ្នាំ២០១៣ កម្មករនិយោជិតបានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទទួលស្គាល់ និងយល់ព្រមទទួលយក ការទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលា ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១២ រួចហើយ។ ហើយការដែលនាំឱ្យមានការទូទាត់នេះ គឺដោយមូលហេតុកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មមាម ទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ ហើយមកប្រើកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានកំណត់បិរវេលា ១ឆ្នាំម្តង វិញ។ ហេតុនេះ ទើបនិយោជកសម្រេចទូទាត់ផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតតែម្តង។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយមិនត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នោះនាំ ឱ្យកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ ហើយមានបិរវេលាស្មើគ្នានឹង បិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះមិនមែនជាកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិន កំណត់នោះទេ។
- ជាងនេះទៀត និយោជកបានសម្រេចប្តូរកិច្ចសន្យាការងារគាត់ពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់បិរវេលា មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានបិរវេលាមិនកំណត់នៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែពួកគាត់បដិសេធមិនព្រមទទួល។

- ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារដែលមានដូចជា ៖

- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនៅរោងចក្រ ឃ្វីនធី មេធារ អ៊ិនដាសស្ត្រៀល និង សឹកសេស អ៊ិនដេកស៍ គ្រុប ខេមបូឌា លីមីតធីត រវាងភាគីកម្មករ-កម្មការិនី និងភាគីក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាប្តូរ កិច្ចសន្យាមានបិរវេលាមិនកំណត់ទៅកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាកំណត់វិញ (កិច្ចសន្យា មានរយៈពេល ១ឆ្នាំ) ដោយភាគីកម្មករ-កម្មការិនីនឹងទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ និងគណនា តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោម៖

១. ប្រាក់ជូនដំណឹង មាត្រា ៧៥
២. ប្រាក់បំណាច់បណ្តាញចេញ មាត្រា ៩១ តែដោយសារពាក្យនេះ មិនពិរោះស្តាប់ភាគី កម្មករ-កម្មការិនី សូមប្តូរពាក្យនេះ ទៅជាប្រាក់ជម្ងឺចិត្តវិញ។
៣. ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ...។"

- លិខិតស្តីពីការទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលមានខ្លឹមសារថា "...ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ បានយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

១. ប្រាក់ជូនដំណឹងមន្ត្រីមាត្រា ៧៥ ម្តង ៧៧...
២. ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារមន្ត្រីមាត្រា ៩១...។"



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារដែលមានដូចជា ៖
 - o កាតការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដែលបានធ្វើការមុនឆ្នាំ២០១៣ និងក្រោយឆ្នាំ ២០១៣។
 - o លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកណាត់ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានខ្លឹមសារថា "សាមីខ្លួនបានយល់ព្រមបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់ដោយស្ម័គ្រចិត្តជាមួយក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃទី៣០/០៦/២០១៩ នេះតទៅ ដើម្បីក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់។"
 - o កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ អំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់មកទាន់ពេលវេលាឡើយ។ ករណីនេះ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់មកទាន់ពេលវេលា សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម និយោជកអាចផ្តល់ជូនត្រឹមតែអត្ថប្រយោជន៍កំណត់ដោយច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺនិយោជកនឹងរក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនិងថ្លៃស្នាក់នៅដដែល។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមទទួលយកនូវអត្ថប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ដែលនិយោជកបានលើកឡើងខាងលើនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ។
- ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការ



ចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ និងលេខ ១៧១/១៦-ជេអិលធីឌី)

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យឿនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៩៧/១៩ ក.ប./វ.ប./វ.ក. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។ នៅថ្ងៃសុក្រនា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យឿនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ក៏មានវត្តមាន ផងដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យឿនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី មានសិទ្ធិស្របតាមច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យឿនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យឿនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ដែលជាដើមបណ្តឹង ដោយមានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យឿនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខុអិលធីឌី ជាអ្នកតំណាង។

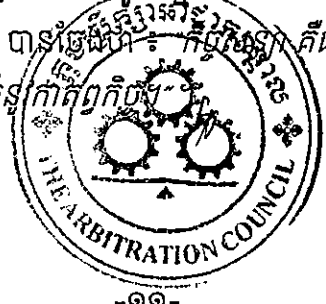
ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ក. សង់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពី ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២ និង ខ.ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧ថ្ងៃកន្លះ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ថិរវេលា ដែលត្រូវបានផុត រលត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩

ក. ករណីទាមទារសង់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២

យោងតាមអង្គហេតុ នៅឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ កម្មករនិយោជិតគឺមានកិច្ចសន្យាការងារមាន ចំណាត់ថិរវេលាមិនកំណត់។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានព្រមព្រៀងផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារមានចំណាត់ថិរវេលាមិនកំណត់ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១២ ដោយនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យ និយោជកសង់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ ដោយមូលហេតុថា នៅពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ បំណាច់បណ្តេញចេញ (ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ) ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសង់រំលឹកប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា ៖ កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមព្រៀង កែប្រែ ឬលុបចោល កិច្ចសន្យា



មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារធន្នៈព្រមគ្នា របស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចច្រើនធន្នៈព្រមគ្នានោះ ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ជាក់លាក់ថា ៖ "កិច្ចសន្យាមានអនុភាព ដោយសារ សំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា។"។

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏ចែងផងដែរថា ៖ "សំណើ គឺជាការ សុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានធន្នៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការ របស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញធន្នៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះ សំណើនោះ។"។

ខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពី ការចងកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តរវាងភាគីទាំងឡាយណាដែលបានបង្កើតកិច្ចសន្យា ចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧១/១៤-ក្រណ ២០១០ បានបកស្រាយថា ៖ "... និយោជកមិនបានអនុវត្តការងារឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ... ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៣ នោះទេ ... ស្របតាមមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ... និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តកិច្ច ព្រមព្រៀង ដែលគាត់បានធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិត។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនៅពេលចេញ យ៉ែនធី មេដើរ អ៊ិនដាសស្រៀល និងសិកសេស អ៊ិនដេកស៍ គ្រុប ខេមបូឌា លីមីធីត រវាងភាគីកម្មករ-កម្មការិនី និងភាគី ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាប្តូរកិច្ចសន្យា មានចរិយាមិនកំណត់ទៅកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាកំណត់វិញ (កិច្ចសន្យាមានរយៈពេល ១ឆ្នាំ) ដោយ ភាគីកម្មករ-កម្មការិនីនឹងទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ និងគណនាតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោម៖

- ១. ប្រាក់ជូនដំណឹង មាត្រា ៧៥
- ២. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ មាត្រា ៩១ តែដោយសារពាក្យនេះ មិនពិរោះស្តាប់ភាគី កម្មករ- កម្មការិនី សូមប្តូរពាក្យនេះ ទៅជាប្រាក់ជម្ងឺចិត្តវិញ។
- ៣. ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ។...។"

យោងលើលិខិតស្តីពីការទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលមានខ្លឹមសារថា "...ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ បានយល់ព្រមទទួល យកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាកំណត់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ១. ប្រាក់ជូនដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧...
- ២. ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា តាមមាត្រា ៩១។"

ករណីនេះ យោងតាមឯកសារទាំងពីរខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ គឺកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាកំណត់ ដែលមាននៅ



ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ ដោយនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានដូចជា ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (ឬបច្ចុប្បន្ននេះហៅថាប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ)និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលទូទាត់ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ គឺនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា ៨៩ (ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ) ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដោយ មូលហេតុថា នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង និងលិខិតទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារខាងលើ គឺបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ ពីពាក្យថា ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តែដោយសារតែកម្មករនិយោជិតយល់ថាពាក្យនេះមិនពិរោះស្តាប់ ទើបគាត់ហៅវាថា ជាប្រាក់ជម្ងឺចិត្តទៅវិញ។

សរុបមក នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ កម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយនិយោជកដើម្បី ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ) រួចហើយ។ ជាងនេះទៅទៀត គឺមិនមាន ច្បាប់ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណី ដែលនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ)នេះរួចហើយនោះទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានការសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានពីឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ នោះទៀតទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១២ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ. ករណីទាមទារប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃកន្លះ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ដែលត្រូវបានផុតរលត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩

ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបាន ផុតរលត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយនៅបន្តធ្វើការដោយស្ងៀមស្ងាត់ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ គឺមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ គិតចាប់ពី ថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ មក ដោយមូលហេតុថា និយោជកមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារបន្តជា លាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ តែដោយឡែក និយោជកនៅតែអះអាងថា កិច្ចសន្យា ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ដដែល។ លុះដល់ថ្ងៃទី១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ទើបនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយពួកគាត់។

ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតខាងលើ មានកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទអ្វីជាមួយនិយោជិត?

មាត្រា ៦៧ ត្រង់ចំណុចទី ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើ ឡើងដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដគិតជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់ នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣១៣-ខ័&អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ពាក្យថា “បន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់” មានន័យថា មកដល់ពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ ចិរវេលាដំបូង មិនមានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា បាន



បង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ហើយនៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យា ដំបូងនេះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបន្តទៅដោយស្ងៀមស្ងាត់។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិត នៅតែបន្តធ្វើការធម្មតាឱ្យនិយោជក ហើយនិយោជកនៅតែផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗ ដូច នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូងដែរ។ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ២៧១/១៣-ឌី&អិល ខាងលើ បានបកស្រាយចំណុចទី៨ នៃ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ "នៅពេលណាដែលកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចំណាយមានចំណែកជាប់ ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ បានផុតកំណត់រួចហើយ ប៉ុន្តែ មកដល់ពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចំណាយនោះ មិនមានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា បានបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ហើយ ជាលទ្ធផល ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅតែបានបន្តទៅជាធម្មតាដោយស្ងៀមស្ងាត់ នៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យានោះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅក្រោយ ពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាដំបូងនឹងត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ និងត្រូវចាត់ទុកថា ស្ថិតនៅក្រោមប្រភេទកិច្ច សន្យាការងារដែលមានចំណែកមិនកំណត់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ។ យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បន្ទាប់ពី កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកត្រូវបានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកមិនបានធ្វើកិច្ច សន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតទៀតទេ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅបន្តធ្វើការងារ ដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូចដើម។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់។

លើសពីនេះ មាត្រា ៦៧ ចំណុចទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា៖ "កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ ចំណាយពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យានេះក្លាយជាកិច្ច សន្យាគ្មានចំណែកពិតប្រាកដ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨៣/១៤-សាន់ ឡុង ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១ បានបកស្រាយថា ៖ "...លក្ខខណ្ឌចាំបាច់របស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាយពិតប្រាកដ គឺត្រូវធ្វើ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណា ដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ កិច្ចសន្យានោះ នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា- កណ្តាលលេខ ២៧១/១៣-ឌី&អិល ខាងលើ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០៩២/១៥-ស៊ូអាន ហ្សាអាង ហ្សាមេន ហ្សាករធីរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទបន្ថែម, លេខ ១៥០/១៦-ស្តាយណាយ អ៊ិនធើណេសិន ណាល ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៩/១៦-ដាលី ហ្សាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណាល (ខេម បូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាយ ត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ ទម្រង់ចាំបាច់ ពោលគឺ កិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។



សរុបសេចក្តីមក យោងតាមការបកស្រាយចំណុចទី៧ និងទី៨ នៃ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញ ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ មិនមែនជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលានោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧ថ្ងៃកន្លះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ចាប់ ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណង់ជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុង បម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។"

[...]

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាស របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវ អនុវត្ត ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅស្របតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម ៖

១. និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង១ (មួយ)ឆ្នាំ។ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវ បើកជូនកម្មករនិយោជិត៖

- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

២. ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើការនៅក្នុងឆ្នាំដំបូង ហើយដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ។"

ជាងនេះទៀត ត្រង់ចំណុច រ.របៀបគិតអតីតភាពការងារ កថាខណ្ឌទី២ នៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារ ចាប់ពី១ខែ ទៅ៦ខែ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ហើយបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗគឺ ខែមិថុនា និងខែធ្នូ នោះទើបកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ នៅក្នុងមីនាសីនីមួយៗ។"

យោងតាម ចំណុច V.គោលការណ៍របស់សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ខាងលើ ត្រង់ចំណុចទី២ បានកំណត់ថា "២. កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស



គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិចចំនួន ២១ថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកថាបំពេញការងារបាន ១ខែពេញ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ។”

យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល និង សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេល កម្មករនិយោជិតបំពេញការងារបានយ៉ាងតិចចាប់ពី១ខែ ឡើងទៅ នៅក្នុងធនាសនីមួយៗ ហើយបានបំពេញ ការងារនោះ រហូតដល់បំណាច់ខែចុងក្រោយនៃធនាសនីមួយៗ ពោលគឺនៅក្នុងខែមិថុនា ឬខែធ្នូ នោះកម្មករ និយោជិតអាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជា មធ្យម ចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ នៅក្នុងធនាសនីមួយៗនោះ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានបំពេញចំនួន ២ខែ ក្នុងធនាសទី១ នៃឆ្នាំ២០១៩ ពោលគឺនៅ ខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយគាត់បានបំពេញការងារនោះ រហូតដល់បំណាច់ខែមិថុនា ដែល ស្ថិតនៅក្នុងធនាសទី១ នៃឆ្នាំ២០១៩។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ២ នៃ ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ខាងលើ កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជា មធ្យមចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ក្នុងធនាសទី១ នៃឆ្នាំ២០១៩ ដែលត្រូវបើកនៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចខាងក្រោម៖

- ក. បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២ និង
- ខ. បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការ ងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យម ៧,៥ថ្ងៃ សម្រាប់ធនាសទី១ នៃ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលត្រូវបើកនៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- ក. បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២ និង
- ខ. បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យា ការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យម ៧,៥ថ្ងៃ សម្រាប់ ធនាសទី១ នៃឆ្នាំ២០១៩ ដែលត្រូវបើកនៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

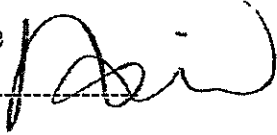
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈពេលខាណ៍ការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេង តូចហ៊ុន

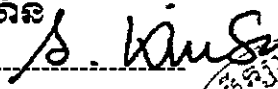
ហត្ថលេខា ៖



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ស៊ុន គឹមស៊ុន

ហត្ថលេខា ៖



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ វណ្ណៈ

ហត្ថលេខា ៖

