



៦- លោកស្រី សារ៉េត ស្រីពៅ តំណាងកម្មករនិយោជិត

**បញ្ហាក្នុងវិវាទ**

( នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា )

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអតីតភាពការងារ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការងារ ដំបូង ព្រោះក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះពីក្រុមហ៊ុន ផ្នែកថាម ( ខេមបូឌា ) អ៊ីកែវីល លីមីធីត ទៅជាក្រុមហ៊ុន សាន់នី ខន ( ខេមបូឌា ) អ៊ីកែវីល ឯ.ក។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចរក្សាអតីតភាពការងារ ចាប់ តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការងារដំបូងបានទេ ព្រោះកន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ រួចរាល់អស់ហើយ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំប្តូរសៀវភៅការងារចាស់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើសៀវភៅការងារថ្មី ព្រោះក្រុមហ៊ុនបើកថ្មី។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចីរភាពមិនកំណត់ដដែល ( ធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក )។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តកិច្ច សន្យាការងារមានចីរភាពកំណត់រយៈពេល ០៣ខែម្តង។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ ( ខ ) ( មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧ ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ( អាណត្តិ ទី១៨ ) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ ( ក ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន ( ខេមបូឌា ) អ៊ីកែវីល ឯ.ក លេខ ១៣១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦ រោច ខែមាឃ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ ៖** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រើលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ ( ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី ), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀងរាល់។



**បញ្ជាក់វិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការ ផ្សះផ្សាទៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាដាច់ខាតចំនួន ២ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន ៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយជាចំនួន ៣ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នី ខន (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក លេខ ១៣១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយ នៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រៀងៗ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធស្រីម (zoom) និង បន្ទប់សវនាការត្រូវបានបែងចែករវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរមិន មានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះស្បើយចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាដាច់ខាត គ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទ ចំនួន ៣ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖**

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែមាឃ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ឈ្មោះ CHEUNG KAMYIN ជានាយកក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ផូ សីហាក់ ជាប្រធានរដ្ឋបាល, លោក គឹម ពេជ្រជា ជាប្រធានផ្នែកច្បាប់



សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងលោក តោ ជាវិទ្ធិ ជាមន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ និងការងារសមាគម រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហា វិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗ។

២- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ៣០៣០/២១ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល ឯ.ក លេខ MOC-០០០០៩០៤៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរោងចក្រ សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល ឯ.ក ចុះទិដ្ឋាការលេខ E1IR20220017 អធិក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៥- កំណត់ហេតុប្រជុំចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ រវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន ជាមួយនឹងតំណាងប្រតិភូ បុគ្គលិក, តំណាងសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងតំណាងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ភ្ជាប់ជាមួយនឹង បញ្ជីវត្តមាន។

៦- បញ្ជីបើកប្រាក់ផ្តាច់ ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងប្រាក់អតីតភាព របស់ក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល លីមីតធីត។

៧- បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល លីមីតធីត។

៨- កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់។

៩- បញ្ជីបើកប្រាក់ឈ្នួលបំណាច់ឆ្នាំ និងប្រាក់ភាគរយត្រឹមថ្ងៃ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល លីមីតធីត។

១០- បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល លីមីតធីត។

១១- កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់។

១២- សារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល ឯ.ក។

១៣- សៀវភៅការងារកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ប្រភេទថ្មី( ថតចម្លង )។

១៤- សៀវភៅការងារកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ប្រភេទចាស់( ថតចម្លង )។

១៥- ប្រកាសលេខ ១៩៧ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសៀវភៅការងារ កម្មករនិយោជិតខ្មែរ។

១៦- ប្រកាសលេខ ៤២៩/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការពិនិត្យកាយសម្បទាកម្មករនិយោជិតខ្មែរ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតែវីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។



- ២- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករកម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ផ្លេកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល លីមីតធីត ស្តីពីការប្រកាសបដិសេធកំណត់ហេតុប្រជុំ។
- ៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងកម្មករ ប្រតិភូបុគ្គលិក កម្មករកម្មការិនី ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល ឯ.ក គោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អិត សំហេង ស្តីពីការ ស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍ករណីក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល ឯ.ក ឱ្យកែប្រែលក្ខខណ្ឌ ការងារចំនួន ៥ចំណុច។
- ៤- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីលេខ ១៨២/២១/កប/អក/វក/បទព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាការងារ។
- ៥- ប័ណ្ណសមាជិក ប.ស.ស(ថតចម្លង) របស់ឈ្មោះ ប៊ុត សុខុំ។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ ស្តីពីស្នើសុំអញ្ជើញ ចូលរួមដើម្បីជួយអម និងសម្របសម្រួលលើលក្ខខណ្ឌការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល ឯ.ក ។

**ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល ឯ.ក លេខ ១៣១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦រោច ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃ ទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីតើវីល ឯ.ក លេខ ០៤០/២២ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពផ្នែកកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨០០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក លេខ ១៣១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០៤០/២២ កប/អក/វក/កវ២ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. ប៊ុត សុខុំ, ២. ជួន ការម្យ, ៣. ឈឿង ចាន់រ៉ា, ៤. សូ មិនា, ៥. សារ៉េត ស្រីពៅ, និង៦. ម៉ប់ សំអាត។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាអតីតភាពការងារចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការងារ ដំបូង ព្រោះក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះ ពីក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល លីមីតធីត ទៅ ជាក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន(ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក (“និយោជកថ្មី”) រក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការងារដំបូងនៅ ក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល លីមីតធីត (“ក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម”) ឱ្យនៅដដែល។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ពីដើម ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានឈ្មោះថា ក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម ដែលបានបើកដំណើរ ការចាប់ពីឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះបានប្តូរឈ្មោះមកជា ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (ខេមបូឌា) អ៊ីភីវីល ឯ.ក (“ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន”) វិញ។
  - o ចាប់តាំងពីបើកក្រុមហ៊ុននៅឆ្នាំ២០១១ រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម (“និយោជកចាស់”) បានប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាយរយៈពេល ៤ខែ ឬ ៦ខែ ម្តង ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត និងបានផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដល់កាលកំណត់ កិច្ចសន្យាម្តងៗ។
  - o ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០២០មក និយោជកចាស់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាយរយៈពេលមិនកំណត់ ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។
  - o យោងតាមវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នេះ ត្រូវបាន បង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
  - o ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមហ៊ុនបានប្តូរឈ្មោះជាផ្លូវការមកជា ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន ដោយនិយោជកថ្មី បានស្នើសុំចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាយរយៈពេល ៣ខែម្តងៗ ជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិត។
  - o កម្មករនិយោជិតបានបន្តធ្វើការជាប់ជាធម្មតា ជាមួយក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម រហូតមកដល់ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន មានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្ទេរពីក្រុមហ៊ុនចាស់ ចូលមកក្រុមហ៊ុនថ្មី តែម្តង។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o និយោជកចាស់មិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត មុនពេលចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នោះទេ ដោយនិយោជកចាស់បានផ្តល់តែប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារតាមមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ។
  - o និយោជកថ្មីនៅតែរក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍តាមរយៈ ប.ស.ស ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។ ឧទាហរណ៍ ករណីកម្មករនិយោជិត ប៊ុត សុខុំ នៅតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៩ដុល្លារអាមេរិក ដដែល ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - o ប្រសិនបើនិយោជកចាស់មិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ នោះនិយោជកថ្មីនឹងរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ យ៉ាងណាមិញ ករណីនេះ និយោជកចាស់បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យារួចរាល់អស់ហើយ ដូចនេះ និយោជកថ្មីមិនមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - o និយោជកចាស់បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៣១ ខែ១២ ឆ្នាំ២០២១ រួមមាន ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលា, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់, សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ, និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ។ ចំណុចនេះ ក៏មានបញ្ជាក់តាមរយៈកំណត់ហេតុប្រជុំដែលមានដាក់ជូនជាកស្ថតាងផងដែរ។
  - o នៅក្នុងឯកសារកស្ថតាងដែលនិយោជកថ្មីបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន ២ផ្នែកសំខាន់ៗ ៖
    - បញ្ជីបង់ប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិត រួមមានប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ សម្រាប់ធានាសទី១ និងចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ សម្រាប់ធានាសទី២ នៃឆ្នាំ២០២១។
    - ឯកសារជូនដំណឹង តាមរយៈការប្រជុំប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងកំណត់ពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដោយមានការចូលរួមពីសហជីពផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ៖
  - o ការដែលនិយោជកចាស់ទូទាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការបើកប្រាក់ទូទៅតែប៉ុណ្ណោះ មិនមែនជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចាស់របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - o កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់តាំងពីដើមមក ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្ននិយោជកថ្មីអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី ដោយចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តងៗ ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនទាន់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តងៗ នេះនៅឡើយទេ។



- យោងតាមមាត្រា ៧៣(៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយោជកមានកាតព្វកិច្ចបូកបិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់បញ្ចូលគ្នា ដើម្បីកំណត់ពីអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ៖
  - និយោជកចាស់បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាដល់កាលកំណត់ម្តងៗរួចហើយ ដូចនេះ យោងតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់នោះម្តងទៀតទេ។
  - យោងតាមលិខិតណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០១៨ ប្រសិនបើនិយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតលើសពី ២ឆ្នាំ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់។ ករណីនេះ និយោជកចាស់ក៏បានអនុវត្តស្របតាមលិខិតនោះរួចហើយ។
  - និយោជកថ្មីបានប្តូរឈ្មោះពីក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ទៅជាក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នៅលើកាតរបស់កម្មករនិយោជិត និងនៅបញ្ជីបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាងមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖
  - កំណត់ហេតុប្រជុំ ដែលមានផ្តិតស្នាមមេដៃរបស់តំណាងសហជីព, ស៊ុបភើវ៉ាយស៊ី និងប្រធានក្រុម, និងតំណាងក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ *“ឆ្នាំ២០២១ ខែវិច្ឆិកា ថ្ងៃទី០៣ វេលាម៉ោង ១:០០ នាទី នៅការិយាល័យក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម មានបើកកិច្ចប្រជុំ...  
 - កិច្ចប្រជុំនេះពិភាក្សាស្តីពី: ការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម  
 ...ភាគីទាំងអស់បានឯកភាពគ្នាទទួលយកតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនកម្មករ កម្មការិនី នូវអត្ថប្រយោជន៍  
 + ចំពោះកម្មករ-កម្មការិនីប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារកំណត់បិរវេលាកំណត់ (FDC)  
   ១. ក្រុមហ៊ុន ឯកភាពរក្សាប្រាក់អតីតភាពការងារតាមឆ្នាំនីមួយៗនៅដដែល។  
   ២. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារពេញ ០៣ខែម្តងៗ ជូនកម្មករ។  
   ៣. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពរក្សាប្រាក់ឈ្នួលគោលនឹងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល។  
 + ចំពោះកម្មករ-កម្មការិនីប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់បិរវេលា (UDC)  
   ១. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ (ប្រាំពីរថ្ងៃកន្លះ) ជូនកម្មករ។  
   ២. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនកម្មករ។  
   ៣. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពបើកប្រាក់ខែចុងក្រោយជូនកម្មករ។  
   ៤. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពបើកប្រាក់អតីតភាពការងារតាមឆ្នាំនីមួយៗជូនកម្មករ។  
   ៥. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពប្តូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករទៅជាកិច្ចសន្យាការងារកំណត់បិរវេលា ចំនួន ០៣ខែម្តងៗជូនកម្មករ។...”*
  - បញ្ជីបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងប្រាក់ភាគរយត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។





- បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណុចចំពោះការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដែលធ្វើឡើងរយៈពេល ៦ខែ ម្តងៗ។
- បញ្ជីបើកប្រាក់ផ្តាច់ ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងប្រាក់អតីតភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ចុះនៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- កិច្ចសន្យាការងារមានចំណុចចំពោះការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ មានឈ្មោះ ម៉ម់ សំអាត, ស៊ាង សង្ហា, ជឿប ស្រី, ប៊ុត សុខុម, ឈឿន ចាន់រ៉ា, សារ៉េត ស្រីពៅ, ជួន ការម្យ, យុន គឹមលៀង, និងសូរ មិនា ដែលកិច្ចសន្យាការងារនេះចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

- លើសពីនេះ ភាគីនិយោជកក៏បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "...ដោយសារមានបញ្ហាជំងឺកូវីដ ១៩ ក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច នៅថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីវ៉ែល លីមីតធីត បានធ្វើការប្រជុំ... កម្មករនិយោជិតដែលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណុចចំពោះការងារ (UDC) បានឯកភាពទទួលយកនូវប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម (ខេមបូឌា) អ៊ីវ៉ែល លីមីតធីត ផ្តល់ជូនដូចខាងក្រោម ៖

១. ប្រាក់ខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក
២. ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
៣. ប្រាក់អតីតភាពការងារតាមឆ្នាំនីមួយៗរបស់កម្មករ និយោជិត
៤. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ។..."

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវ លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖

"...

**សូមប្រកាសបដិសេធជាសាធារណៈនូវកំណត់ហេតុប្រជុំ**

កាលពីថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ រវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន ផ្លែកថាម(ខេមបូឌា)អ៊ីវ៉ែល លីមីតធីត និង ស៊ុបហាយស៊ី ប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែក តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក តំណាងសហជីពកម្មករ កម្ពុជាប្រចារាងចក្រផ្លែកថាម រួមទាំងតំណាងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា។ ដែលសរសេរដោយលោក ឈិន គឹម ឈាន មន្ត្រីការងាររបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា។

ព្រោះកំណត់ហេតុនេះ អ្នកធ្វើ និងអ្នកដឹកនាំអង្គប្រជុំមិនបានអាន និងបញ្ជាក់អំពីអត្ថន័យនៅក្នុងកំណត់ហេតុនេះឱ្យយើងខ្ញុំដែលបានចូលរួមប្រជុំបានដឹង និងយល់ពីអត្ថន័យនៅក្នុងកំណត់ហេតុនេះឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀតយើងខ្ញុំសូមបដិសេធស្នាមមេដៃរបស់យើងដែលលោក ឈិន គឹម ឈាន បានសរសេរឈ្មោះ និងផ្ដិតមេដៃយើងខ្ញុំនៅលើក្រដាស ស ទុកជាមុន ដោយគ្រាន់តែប្រាប់ថាកំណត់ហេតុនេះ និងផ្ដិតមេដៃអ្នកចូលរួមប្រជុំតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែបែរជាចេញជាកំណត់ហេតុលទ្ធផលប្រជុំយើងខ្ញុំបានឯកភាពគ្នាទទួលយកតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនកម្មករកម្មការិនីនូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចមានឯកសាកំណត់ហេតុភ្ជាប់ជូនស្រាប់។..."



**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំប្តូរសៀវភៅការងារចាស់**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន រក្សាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយដាក់កាលបរិច្ឆេទតាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា សៀវភៅការងារទម្រង់ចាស់របស់កម្មករនិយោជិតចែកចេញជា ២ គឺមានកម្មករនិយោជិតខ្លះមានសៀវភៅការងារដែលមានបោះត្រាទទួលស្គាល់ដោយអធិការកិច្ចការងារ និងមានកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀត មានសៀវភៅការងារដែលមិនមានបោះត្រាទទួលស្គាល់ដោយអធិការកិច្ចការងារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានសៀវភៅការងារទម្រង់ចាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្អែកថាម ដែលមិនមានបោះត្រាទទួលស្គាល់ដោយអធិការកិច្ចការងារ នៅពេលធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម អតីតភាពរបស់ពួកគាត់មិនត្រូវបានកត់ត្រាចាប់ពីថ្ងៃដំបូងដែលពួកគាត់ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នោះទេ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតមានសៀវភៅការងារទម្រង់ចាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ដែលមានបោះត្រាទទួលស្គាល់ដោយអធិការកិច្ចការងារ នោះនិយោជកថ្មីបានជួយសម្រួលក្នុងការបញ្ចូលព័ត៌មានចាស់ នៅពេលធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ពេលធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មី ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានបាត់ ដែលនេះអាចប៉ះពាល់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទៅថ្ងៃមុខ ពិសេសនៅពេលអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់សោធន។
  - o និយោជកចាស់មានកំហុសក្នុងការរក្សាសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនមានការបោះត្រា និងមិនបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកអនុវត្តមិនស្របតាមមាត្រា ៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះមិនបានប្តឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ ពេលបាត់សៀវភៅការងារ ហេតុនេះ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរក្សាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីឱ្យនៅដដែល។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - o ការកត់ត្រាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសៀវភៅការងារជាការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនមែននិយោជកជាអ្នកកំណត់នោះទេ។
  - o ប្រាក់សោធននឹងត្រូវអនុវត្តដោយផ្អែកលើទិន្នន័យរបស់ ប.ស.ស មិនមែនផ្អែកទៅលើកំណត់ត្រាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមាននៅក្នុងសៀវភៅការងារនោះទេ។
  - o ការធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតម្រូវឱ្យមានលិខិតពិនិត្យសុខភាពថ្មីដែលត្រូវធ្វើរាល់ ២ឆ្នាំម្តង ហេតុនេះ ទាល់តែកម្មករនិយោជិតមានលិខិតពិនិត្យសុខភាព ទើបអាចទៅធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីបាន។
  - o សៀវភៅការងារទម្រង់ចាស់របស់កម្មករនិយោជិតខ្លះមិនមានបោះត្រាអធិការកិច្ចការងារនោះទេ។ ករណីនេះ និយោជកមិនបានដឹងពីមូលហេតុដែលមិនមានបោះត្រានោះឡើយ ពីព្រោះនេះជាការងាររដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនចាស់ រដ្ឋបាលសព្វថ្ងៃមិនបានដឹងឡើយ។ ប្រសិនបើនៅ



ក្នុងសៀវភៅការងារទម្រង់ចាស់របស់កម្មករនិយោជិតមានបោះត្រាអធិការកិច្ចការងារ នោះនៅ ពេលធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មី អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានកត់ត្រា ចាប់ពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប៊ុត សុខុំ បានលើកឡើងថា និយោជកចាស់បានរៀបចំធ្វើសៀវភៅការងារ នៅពេលគាត់ចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីថ្ងៃធ្វើនោះមក គាត់មិនដែលបានដឹង ថា សៀវភៅការងាររបស់គាត់ធ្វើហើយនៅពេលណា ឬក្រុមហ៊ុនរក្សាទុកយ៉ាងណានោះទេ។ ដោយ ឡែក នៅពេលទៅសួរនាំរឿងសៀវភៅការងារ និយោជកចាស់ឆ្លើយថាមិនមានសៀវភៅការងារ។
- ភាគីនិយោជកក៏បានបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅពេលដែលនិយោជកថ្មីបំពេញព័ត៌មានទៅក្នុងប្រព័ន្ធស្វ័យ ប្រវត្តិកម្មរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទាក់ទងនឹងទិន្នន័យអតីតភាពការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើបំពេញទិន្នន័យត្រូវ នោះប្រព័ន្ធនឹងទៅមុខដោយស្វ័យប្រវត្តិ បើបំពេញមិន ត្រូវ នោះប្រព័ន្ធនឹងផ្អាកមិនឱ្យនិយោជកថ្មីបន្តបំពេញទិន្នន័យនោះឡើយ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ដដែល (ធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក)**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងអំពីព័ត៌មានរបស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ចាន់រ៉ា, ប៊ុត សុខុំ, ជួន ការម្យ និងស្រី ពៅ ដូចខាងក្រោម ៖
  - o កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ចាន់រ៉ា ចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។
  - o កម្មករនិយោជិត ប៊ុត សុខុំ ចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៣។
  - o កម្មករនិយោជិត ជួន ការម្យ ចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១។
  - o កម្មករនិយោជិត ស្រី ពៅ ចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤។
  - o កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលា ជាមួយនឹងនិយោជកចាស់ រយៈពេល ៦ខែ ម្តងៗ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២០។ នៅពេលដល់កាល កំណត់កិច្ចសន្យាការងារម្តងៗ និយោជកចាស់ទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
  - o ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ មក និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ហើយ និយោជកចាស់ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ រៀង រាល់ ៦ខែម្តង និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ផងដែរ។
  - o នៅថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកថ្មីស្នើសុំចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចីរវេលា ៣ខែម្តង ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅបន្តធ្វើការជាមួយ មិនព្រមចុះកិច្ចសន្យាការងារ ៣ខែម្តង តាមការស្នើសុំរបស់និយោជកថ្មីនោះទេ ទោះបីជាបាន ប្តូរឈ្មោះពីក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ទៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន ក៏ដោយ។



- កាតព្វកិច្ច និងបញ្ជីបើកប្រាក់ឈ្នួលបានប្តូរមកដាក់ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នៅថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - រាល់ថ្ងៃកម្មករនិយោជិតអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ដែលបន្តពីក្រុមហ៊ុនផ្នែកថាម ហើយក៏ត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗស្របតាមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ។
  - ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលា ៣ខែម្តងៗ នោះកម្មករនិយោជិតនឹងបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។
  - កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាជាកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី ដូចនេះ និយោជកងាយស្រួលក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
  - និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរក្សាអតីតភាពការងារ និងប្រវត្តិការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការរួមជាមួយនឹងនិយោជករហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកចាស់បានផ្សព្វផ្សាយទៅកាន់កម្មករនិយោជិតពីការប្តូរទៅធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
  - និយោជកថ្មីបានបើកដំណើរការក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន ជាផ្លូវការនៅថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយនៅថ្ងៃខែឆ្នាំដដែលនេះ និយោជកថ្មីបានសុំចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តងៗ ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។
  - ការចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ព្រោះក្រុមហ៊ុននេះមាននិយោជកថ្មី។
  - នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារ ចាប់ពី ២ឆ្នាំ និង ៣ខែ ឡើងទៅ នោះកិច្ចសន្យាការងារនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់តែម្តង។
  - នៅក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩ នេះ និយោជកថ្មីមិនអាចរៀបចំឱ្យមានកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់បានទេ ដោយសារនិយោជកថ្មីបានម្តីការខ្វះវត្ថុធាតុដើម។
  - សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចាស់ និយោជកថ្មីមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងទេ គឺអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាតែម្តង។ កម្មករនិយោជិតចាស់ដែលធ្លាប់ធ្វើនៅផ្នែកណា និយោជកថ្មីរក្សាឱ្យនៅធ្វើនៅផ្នែកនោះដដែល។
  - សព្វថ្ងៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០០នាក់ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាចំនួន ៣ខែម្តងៗ ជាមួយនឹងនិយោជកថ្មី។
  - កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ២០០នាក់ ដែលកំពុងធ្វើការជាមួយនឹងនិយោជកថ្មីមិនទាន់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាចំនួន ៣ខែម្តងៗ ជាមួយនិយោជកថ្មីនៅឡើយទេ។
  - និយោជកថ្មីបានប្តូរតែប្រភេទកិច្ចសន្យាទេ ចំណែកអត្ថប្រយោជន៍គឺនៅដដែល ដូចជាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានពីមុន និយោជកថ្មីនៅរក្សាទុកជូន



ដដែលសម្រាប់ជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញស្រាប់ ប៉ុន្តែនេះមិនមែនជាអត្ថប្រយោជន៍កំណត់ដោយច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូននោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កំណត់ហេតុប្រជុំចុះថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលនិយោជកបានលើកឡើងនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ មិនមែនជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនោះទេ ហើយកំណត់ហេតុប្រជុំនេះក៏មិនបានចែកជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា នៅក្នុងកំណត់ហេតុប្រជុំនោះ គឺមានស្នាមមេដៃ និងឈ្មោះ របស់អ្នកចូលរួមប្រជុំ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវឯកសារមួយចំនួនសម្រាប់ធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

- o សារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "...នៅឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើលមានកំណត់ (FDC) លើសចំរើលអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើលនោះ ត្រូវប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការកែប្រែនោះ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណុលអតីតភាពការងារ..."។
- o កំណត់ហេតុប្រជុំ ដែលមានផ្តិតស្នាមមេដៃរបស់តំណាងសហជីព, ស៊ុបភីវ៉ាយស៊ី និងប្រធានក្រុម, និងតំណាងក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖  
 "...ភាគីទាំងអស់បានឯកភាពគ្នាទទួលយកតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនកម្មករ កម្មការិនី នូវអត្ថប្រយោជន៍...  
 + ចំពោះកម្មករ-កម្មការិនីប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ចំរើល (UDC)

១. ...

...

៥. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពប្តូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករទៅជាកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ចំរើលចំនួន ០៣ខែម្តងៗជូនកម្មករ។..."។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ (សូមមើលការដកស្រង់ខ្លឹមសារនៃលិខិតបដិសេធ នៅក្នុងផ្នែកអង្គហេតុនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន រក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការងារដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ឱ្យនៅដដែល**

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម (និយោជកចាស់) បានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះមកជាក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន (និយោជកថ្មី) ហើយកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ក៏បានបន្តធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាធម្មតា ទោះបីជាមានការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត



ទាមទារឱ្យនិយោជកថ្មីរក្សាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែក ថាម ឱ្យនៅដដែល ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពី ថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ត្រូវតែរក្សាដដែល នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរមកជាក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែក ទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (ចាប់ពីពេលនេះទៅហៅ មាត្រា ៨៧- ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិវិធីនៃនិយោជក មានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះកិច្ចសន្យាការងារ ទាំងឡាយ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។..."

យោងតាមមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលមាន ការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិវិធីរបស់និយោជក មានដូចជា ការបន្តមរតក ឬការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ជាដើម និយោជកថ្មីត្រូវរក្សា និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិ មកដល់ថ្ងៃមានការកែប្រែនោះឱ្យ នៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។ (សូមមើលការបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤៥/១៨-ខ្នាត់ទុម ខ្លួនស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីតធីត និងលេខ ០២៣/១៩-យីស៍ ថេកស្តា យ (ខេមបូឌា) ឯ.ក)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកចាស់មិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់ កិច្ចសន្យាផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត មុនពេលចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នោះទេ ហេតុនេះ និយោជក មានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា យោងតាមមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកថ្មីមិនមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករ និយោជិតតាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នោះទេ ដោយហេតុថា និយោជកចាស់បានទូទាត់ ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតរួចអស់ហើយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺ មានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌី អ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉េស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្ត ភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក៏បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោល ការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្របគ្រាន់ ឬ ភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល



លេខ ៦៣០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩០៦-សៅជ័បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ  
ទី៥, លេខ ៣៣០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១០៧-ហ្គោលហ្វេមហេតុផលនៃចំណុច  
វិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីដេនីជី ក្លិប៊ីល ស្ត័តជីង (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវកំណត់ហេតុប្រជុំ នៅថ្ងៃទី៣  
ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលកិច្ចប្រជុំនេះពិភាក្សាអំពីការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ដោយក្នុងនោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលរកឃើញថា តំណាងសហជីព, ស៊ុបភីវ៉ាយស៊ី និងប្រធានក្រុម, និងតំណាងក្រុមហ៊ុន ផ្នែកថាម បាន  
ចូលរួមផ្តិតស្នាមមេដៃលើកំណត់ហេតុប្រជុំ ដោយឯកភាពគ្នាទទួលយកគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ផ្នែកថាម  
ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់  
អតីតភាពការងារ ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ  
ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលា ៣ខែ  
ម្តងៗ ជាដើម។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ផ្អែកតាមអំណះអំណាងក្នុងសវនាការ និងឯកសារភស្តុតាងរបស់និយោជក ក្រុម-  
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់  
បំណាច់អតីតភាពដែលមានចំនួនស្មើនឹង ៧,៥ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ  
២០២១ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមការកំណត់នៅក្នុង  
កំណត់ហេតុប្រជុំនោះ។

យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងកំណត់ហេតុប្រជុំខាងលើ ដោយហេតុថា តំណាងកម្មករ  
និយោជិតមិនបានយល់ពីអត្ថន័យនៅក្នុងកំណត់ហេតុនោះ ពីព្រោះអ្នកធ្វើកំណត់ហេតុ និងអ្នកដឹកនាំអង្គប្រជុំ  
មិនបានអាន និងបញ្ជាក់អំពីអត្ថន័យនៅក្នុងកំណត់ហេតុជូនតំណាងកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកបានយក  
តែក្រដាសសមកឱ្យពួកគាត់ផ្តិតស្នាមមេដៃតែប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការ  
ដែលនិយោជកចាត់ទូទាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការបើកប្រាក់ទូទៅតែប៉ុណ្ណោះ  
មិនមែនជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចាស់របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ផ្អែកតាមការពិនិត្យមើលលើអង្គហេតុ និងកំណត់ហេតុប្រជុំខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា  
តំណាងសហជីពបានផ្តិតស្នាមមេដៃនៅលើកំណត់ហេតុប្រជុំត្រង់ទំព័រដែលមានចែងពីគោលការណ៍ដែលភាគី  
ទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាទទួលយក។ ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តំណាងកម្មករ  
និយោជិតបានយល់ស្របនឹងកំណត់ហេតុប្រជុំមុនពេលផ្តិតស្នាមមេដៃទទួលយក។ ដូច្នេះ អំណះអំណាងរបស់  
កម្មករនិយោជិតដែលថាមិនយល់ពីគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងកំណត់ហេតុប្រជុំជាមួយនឹងនិយោជកចាស់  
នៃក្រុមហ៊ុន ផ្នែកថាម មិនមានភាពសមហេតុផលនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញ  
ថា នៅក្នុងកំណត់ហេតុប្រជុំដែលនិយោជកបានដាក់មកនេះ គឺមិនមានឃ្លាណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ការទូទាត់  
ប្រាក់បំណាច់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតនេះធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ  
រវាងនិយោជកចាស់ និងកម្មករនិយោជិត ឬកាត់ផ្តាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មុនពេលកម្មករ  
និយោជិតចាប់ផ្តើមការងារនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នោះទេ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងដែលនិយោជក  
បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានគាំទ្រនូវអំណះអំណាងដែលថា និយោជកចាស់ពិតជាបានទូទាត់



អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬកាត់ផ្តាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មុនពេល ចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តី ពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកថ្មីត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរក្សា និងអនុវត្តកិច្ច សន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ដោយក្នុងនោះ ក៏ រួមមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្ទេរមកពីក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ផងដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន រក្សាអតីតភាព ការងារជូនកម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម ឱ្យនៅដដែល។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កាត់កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន រក្សាអតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ដោយដាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មជូន កម្មករនិយោជិត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន មានកាតព្វកិច្ចរក្សាអតីត ភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយដាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពី និយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ។"

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "សៀវភៅការងារ សំរាប់សំគាល់អត្តសញ្ញាណ សាមីខ្លួន។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើ បរិវេណនៃកិច្ចសន្យាប្រាក់ឈ្នួលដែលបានព្រម ព្រៀងគ្នា និងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត។"

មាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់ថា ៖  
"ការទទួល ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅ ការងាររបស់សាមីខ្លួន។"

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះ ត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការ អំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេល ប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬឈប់ធ្វើការ។"

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១៩៧ ក.ក/ប.វ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ ចែងថា ៖ "នៅពេលដែល មានកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការងារ ឬឈប់ពីការងារសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទៅចុះទិដ្ឋាការចូល ឬចេញ..."។

យោងតាមមាត្រា ៣២ មាត្រា ៣៤ និងមាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១៩៧ ក.ក/ប.វ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវមានសៀវភៅ ការងារ ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកត់ត្រាព័ត៌មានអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃថ្ងៃចូលធ្វើការ មុខងារ ប្រាក់ឈ្នួល ការ ដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ការចុះកិច្ចសន្យាជាបន្តបន្ទាប់ ឬបញ្ឈប់ពីការងារ ជាដើម ចូលទៅក្នុងសៀវភៅការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកត្រូវយកសៀវភៅការងារនោះទៅចុះទិដ្ឋាការនៅអធិការការងារក្នុងរយៈពេល ប្រាំពីរថ្ងៃ ក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬឈប់ធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។





ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកអះអាងថា និយោជកធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីជូនកម្មករនិយោជិតតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម ប៉ុន្តែមិនអាចរក្សាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដោយដាក់កាលបរិច្ឆេទតាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម បានទេ ដោយហេតុថា សៀវភៅការងារទម្រង់ចាស់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះមិនមានបោះត្រាអធិការកិច្ចការងារ។ ម៉្យាងទៀត ការកត់ត្រាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសៀវភៅការងារជាការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនមែននិយោជកជាអ្នកកំណត់នោះទេ។

*(សូមមើលមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់និយោជក)*

យោងតាមការបកស្រាយ មាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ និយោជកថ្មីត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរក្សា និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា និយោជកចាស់មិនបានទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឬកាត់ផ្តាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មុនពេលចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន នេះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការកត់ត្រាព័ត៌មានរបស់កម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសៀវភៅការងារ ដែលកំណត់ដោយមាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក៏ជាកាតព្វកិច្ចមួយរបស់និយោជកថ្មីក្នុងការបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជកចាស់ផងដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកថ្មីមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអតីតភាពការងារដោយដាក់កាលបរិច្ឆេទតាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន រក្សាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយដាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើសៀវភៅការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ ដដែល (ធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក)**

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារមានកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយនិយោជកចាស់។ បន្ទាប់ពីប្តូរឈ្មោះក្រុមហ៊ុន មកជាក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន និយោជកថ្មីនេះបានស្នើសុំកម្មករនិយោជិតដែលផ្ទេរពីក្រុមហ៊ុនចាស់ឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលារយៈពេល ៣ខែ ម្តងៗវិញ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាធម្មតា ដោយមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាតាមការស្នើសុំនេះទេ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ដដែល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន មានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ដដែលជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

*(សូមមើលមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់និយោជក)*

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងកំណត់ហេតុប្រជុំថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតបានយល់ស្របលើគោលការណ៍ទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ



របស់កម្មករនិយោជិត គឺប្តូរពីកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចីរវេលាវិញ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធាន ទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកភាពភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិន គោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំង ឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវ ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬការព្រមព្រៀងទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬមិនគោរព អត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ នឹងត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០៩/១៩-តីក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គារមេន និងលេខ ០៤៥/២០-អស អ៊ី កី អាយ អេ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនិងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយនៅក្នុងមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា នៅពេលមិនទាន់មានការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬកាត់ផ្តាច់ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅឡើយទេ និយោជកថ្មីមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែល និយោជកចាស់មានជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ដោយក្នុងនោះក៏រួមមាន កាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ មានចីរវេលាមិនកំណត់ដែលចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាមានចីរវេលាមិនកំណត់។ ហេតុនេះ យោង តាមមាត្រា ១៣ និងមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការ ឯកភាពទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ចីរវេលាដូចដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុប្រជុំខាងលើ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន បន្តអនុវត្តកិច្ច សន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ដែលកម្មករនិយោជិតមានជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុន ផ្នែកថាម។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន រក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃ ចូលធ្វើការងារដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្នែកថាម ឱ្យនៅដដែល។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន រក្សាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយដាក់ កាលបរិច្ឆេទចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន ផ្នែកថាម នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើសៀវភៅ ការងារទម្រង់ថ្មីតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម ជូនកម្មករនិយោជិត។



**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សាន់នីខន បន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ ដែលកម្មករនិយោជិតមានជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុន ផ្អែកថាម។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អេន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ិនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

