

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩៧/១៩ - ហ្គោលជិន អ៊ីកែរីល  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩  
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល លីវ សុវណ្ណ

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណ  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ឃ្មោលជិន អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥៧០ ៩៧៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក តាំង ម៉េង មេធាវី
- ២- លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ប្រធានរដ្ឋបាល

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម  
នៃក្រុមហ៊ុន ឃ្មោលជិន អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៨៨ ៩៥៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ហម ស៊ុនរិទ្ធិ
- ២- លោក ឈេន សំបូរ
- ៣- លោកស្រី ផល ណាហ្សា



- ៤- លោកស្រី ម៉ម ចន្ទា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
- ៥- លោក ជឿន ភារៈ ប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោក ស៊ុន គ្រីសេង លេខាសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោក ឈៀង ឡែហៀង ហិរញ្ញវិស័យសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៨- លោក ប៉ា វ៉ៃ សកម្មជនសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៩- លោក ផន កក្កា កម្មករ

**បញ្ជាក់ទិវាន**

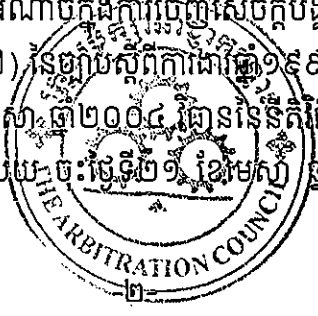
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌ ឈ្មោះ ជឿន ភារៈ, ផន កក្កា, ឈៀង ឡែហៀង និងកម្មករ ប៉ា ភារៈ, ផាន់ ប៊ុនជឿន។ ចំពោះចំណុចទី១នេះ គឺឈ្មោះ ជឿន ភារៈ បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងមកមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយមន្ទីរក៏បានចេញលិខិតឆ្លើយតបលេខ ១១៦៤ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ រួចហើយដែរ ដោយឡែក ឈ្មោះ ផន កក្កា, ឈៀង ឡែហៀង, ប៉ា ភារៈ, ផាន់ ប៊ុនជឿន ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ លិខិតជូនដំណឹងបញ្ឈប់មកមន្ទីរ កាលពីថ្ងៃ២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយមន្ទីរពុំទាន់បានបញ្ចប់នីតិវិធីរួចរាល់ នៅឡើយទេ។

- ២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់បង្ខំឱ្យកម្មករថែមម៉ោងហួសកំរិត។
- ៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករ ជូនដំណឹងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ៤- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ ការគំរាមកម្មករឱ្យផ្តិតមេដៃគាំទ្រសហជីពក្រុមហ៊ុន។
- ៥- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃបុណ្យជំនួសកម្មករទេ រាល់ការផ្លាស់ប្តូរ កម្មករសុំផ្លាស់ប្តូរ ដោយ ខ្លួនឯង។
- ៦- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ពេទ្យ និងច្បាប់មានរវល់។
- ៧- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានប្រធានក្រុមចិន ប្រធានក្រុមខ្មែរ ដែលដេរឬប្រមាថរាល់កម្មករសុំច្បាប់ បើ ព្រមានហើយមិនឈប់ សុំឱ្យបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីក្រុមហ៊ុន។
- ៨- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការលើសពីពីរឆ្នាំ ទៅជា UDC។
- ៩- ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងសកម្មជនរបស់សហជីពកម្ពុជា និងគំរាមកំហែងគ្រប់រូបភាព ទៅលើសកម្មជន និងកម្មករដែលពួកគាត់បានមកផ្តិតមេដៃដាក់ពាក្យបណ្តឹង។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ គ្រាន់នៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង



*(Handwritten signature or mark)*

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ១២០២ កប/កធវ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

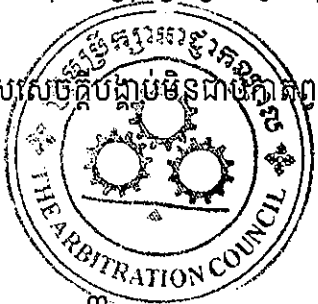
**បញ្ហានីតិវិធី៖**

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យ បណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៩ចំណុច។ បន្ទាប់ពី ទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះ ស្រាយវិវាទការងារនេះ តាមនីតិវិធីច្បាប់ និងផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផល មិនសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ១២០២ កប/កធវ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី៣, និងចំណុចវិវាទទី៩ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ ហើយភាគី ទាំងពីរបានឯកភាពព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទ ទី៦ និងចំណុចវិវាទទី៧ នៃសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិន សះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ ចំណុច បន្តទៀត។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កិច្ចកិច្ច។



Handwritten mark or signature.

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារសុភាព និងថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារសុភាព។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើសុភាព និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

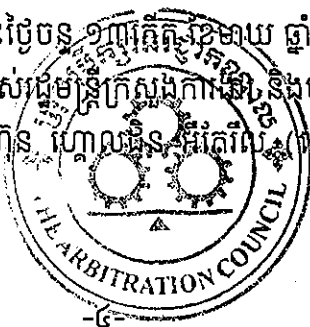
**អស្តុភាព**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់អាណត្តិទាយក ឈ្មោះ ZHENG QIANG ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី តាំង ម៉េង។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ MOC ៩៧៥៤២៣៨៥ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះបញ្ជីលេខ ២៩៤៤/២០១៥ ពណ ចបព ថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៤៨១ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៥- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់ថិរវេលាកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ជឿន ភារៈ។
- ៧- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៦ខែ របស់ឈ្មោះ ជឿន ភារៈ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៨- លិខិតលេខ ១១៦៤ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក លោក ជឿន ភារៈ ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី រើសអើងសហជីពកម្ពុជា បញ្ឈប់ប្រធានសហជីពកម្ពុជា ពីការងារ។
- ៩- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពស្មារតីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ៤៤២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១០- លិខិតលេខ ១២៤ កប/កធ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់អង្គការសហប្រតិបត្តិការ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ



Handwritten signature or mark.

មួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងទទួលស្គាល់ជា នីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

- ១១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ១២៣ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។
- ១២- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីសំណើទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ របស់ កម្មករ។
- ១៣- លិខិតបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ១៤- លិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់ការងារ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី គោរព ជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីស្នើសុំបញ្ឈប់ការងារឈ្មោះ ផាន់ ប៊ុនធឿន, ឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង ឈ្មោះ ប៉ា វិះ និងឈ្មោះ ផន កក្កដា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៥- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឈ្មោះ ផាន់ ប៊ុនធឿន ឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង ឈ្មោះ ប៉ា វិះ និងឈ្មោះ ផន កក្កដា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៦- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការព្យួរការងារ ឈ្មោះ ផន កក្កដា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- កំណត់ហេតុធ្វើតេស្តទឹកនោមឈ្មោះ ផាន់ ប៊ុនធឿន ឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង ឈ្មោះ ប៉ា វិះ និង ឈ្មោះ ផន កក្កដាចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៨- កំណត់ហេតុស្តាប់ការបំភ្លឺ របស់ឈ្មោះ ផាន់ ប៊ុនធឿន ឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង ឈ្មោះ ប៉ា វិះ និង ឈ្មោះ ផន កក្កដា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៩- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២០- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ផាន់ ប៊ុនធឿន, ឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង, ឈ្មោះ ប៉ា វិះ និង ឈ្មោះ ផន កក្កដា។
- ២១- កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ ៦ខែ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ឈ្មោះ ផាន់ ប៊ុនធឿន ឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង ឈ្មោះ ប៉ា វិះ និងឈ្មោះ ផន កក្កដា។
- ២២- សារណាសង្ខេបរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាទាក់ទងនឹងការទាមទារ ៩ចំណុច របស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២៣- តារាងប្រគល់សំភារៈប្រើប្រាស់អោយយ៉ាងវិញពេលសុំឈប់។
- ២៤- លិខិតលេខ ១១៦៤ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក ដល់ គ្រឹះស្ថាន ជឿន ភារៈ ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) ពីសំណើសុំបញ្ឈប់ការងារ។



Handwritten mark or signature.

២៥- លិខិតអញ្ជើញលេខ ១១២៧ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ដើម្បីចូលរួមសាកសួរព័ត៌មាន។

២៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) អំពីបញ្ហាវេសអែងសហជីពកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

២៧- របាយការណ៍របស់ឈ្មោះ កឹម វណ្ណៈ ស្តីពីមន្ត្រីសហជីពពីរនាក់ មកស្រែកឡូឡានៅខាងមុខទ្វារ រោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២៨- របាយការណ៍របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ផល្លី ស្តីពីសកម្មភាពការងារ និងឥរិយាបថរបស់ឈ្មោះ ជឿន វីរៈ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

២៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣០- ពាក្យបណ្តឹង និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា របស់កម្មករ-កម្មការិនី ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីស្នើសុំជួយ ផ្សះផ្សារវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

៣១- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ០១០/១៩ ក.ប/ក.ធ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

៣២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់នាយកចាត់ការទូទៅ នៃរោងចក្រ ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) ផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនឈ្មោះ ម៉ៅ វណ្ណៈ ដើម្បីមានសិទ្ធិសម្រេច និងដោះស្រាយរាល់វិវាទការងារ ដែលកើតមានឡើង នៅក្នុងរោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

៣៣- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ស្តីពីសំណើទាមទារលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៩។

៣៤- លិខិតស្នើសុំជំទាស់លេខ ០០៦៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំជំទាស់ឯកសាររបស់សហជីពកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៣៥- ឯកសារជារូបភាព។

៣៦- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់មេធាវី ហាម សុន្ទរិទ្ធ និងមេធាវី ឈេន សំបូរ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ តុលាឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិអោយអាណត្តិ



ទាយកឈ្មោះ ធៀន ភារៈ, ស៊ុនត្រី សេង, ផន កក្កដា និងឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង ក្នុងនីតិវិធី ផ្សះផ្សារវិវាទការងារ។

- ៣- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ ធៀន ភារៈ, ស៊ុនត្រី សេង, ផន កក្កដា និងឈ្មោះ ឈៀង ឡែហៀង ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ និង លោក មេធាវី ឈេន សំបូរ។
- ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានកម្មករឈ្មោះ ធៀន ភារៈ អំពីបញ្ហាបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥- ពាក្យបណ្តឹង និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា របស់កម្មករ-កម្មការិនីបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) គោរពចូលមក ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ ឆ្នាំង ស្តីពីសំណើរសុំជួយផ្សះផ្សារវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ០១០/១៩ ក.ប/ក.ឆ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក ធៀន ភារៈ ជាប្រធានសហជីពកម្ពុជា នៃ ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ស្តីពីជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលស្តីពីកិច្ចប្រជុំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី។
- ៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ស្តីពីជូនដំណឹងកាលបរិច្ឆេទនិងបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់បោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពកម្ពុជានៃ ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី។
- ១០- កិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាកំណត់ ៦ខែ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១១- សារណារបស់មេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារឱ្យ អាណត្តិទាយក លោក ធៀន ភារៈ, លោក ផន កក្កដា, លោក ស៊ុនត្រី សេង និងលោក ឈៀង ឡែ ហៀង ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១២- បញ្ជីឆាប់ហ្វឺស(EMS) ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៣- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល លេខ ០២០/ ១៩ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៤- បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំឈ្មោះសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោល ជិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) នាថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។



Handwritten signature or mark.

- ១៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់។
- ១៦- បណ្តឹងជំទាស់កសួតាងរបស់មេធាវី ហម ស៊ុនវិទ្ធិ គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់កសួតាងដែលបានផ្តល់ដោយភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ឈ្មោះ សុង ធឿ, វិត បូរី, សែម រ៉ា និង ស៊ី ណិត។
- ១៨- លិខិតបដិសេធចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ឈ្មោះ សុង ធឿ, វិត បូរី, សែម រ៉ា និង ស៊ី ណិត។
- ១៩- លិខិតលេខ ១២៩៧ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវិល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ស្តីពីការសុំបញ្ឈប់លោក ផន កក្កដា និងលោក ឈៀង ឡែហៀង។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវិល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ១២០២ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវិល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវិល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ០១០/១៩ ក.ប/ក.ធ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវិល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ២៧៧១ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីភីវិល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)។



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.



ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, និងទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌ ឈ្មោះ ជឿន ការៈ, ផន កក្កដា, ឈៀង ឡែហៀង, និងកម្មករ ប៉ា វិះ, ផាន់ ប៊ុនធឿន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជក រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ត្រូវជូនដំណឹងមុន និងទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងសកម្មជនសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ជឿន ការៈ, ផន កក្កដា, ឈៀង ឡែហៀង, ប៉ា វិះ, និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ។

ក. ករណីកម្មករនិយោជិត ជឿន ការៈ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិត ជឿន ការៈ បានចូលធ្វើការងារដំបូង ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដោយមានកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារដែលមានចំណាយ ២ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។ បន្ទាប់មក និយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាយប្រាំមួយខែ ចំនួន ៤ដង ដែលកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាយកំណត់ ៦ខែ ចុងក្រោយ គឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
  - o នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានទទួលលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីកាលបរិច្ឆេទ និងបេក្ខជនឈរឈ្មោះ សម្រាប់ការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព។
  - o កម្មករនិយោជិត ជឿន ការៈ បានដាក់លិខិតជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដល់និយោជកនៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយនិយោជកក៏បានទទួលយកនិងរក្សាទុក។
  - o នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ជឿន ការៈ បានជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតទៅឱ្យនិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា។
  - o នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ជឿន ការៈ អំពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ប៉ុន្តែ គាត់ពុំបានទទួលយកប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិត ផន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀង

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ផន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀង នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
  - o នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានដាក់លិខិតស្នើទៅមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ឆ្នាំង សុំការសម្រេចពីអធិការការងារដើម្បីបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ផន កក្កដា និងឈៀង ឡែហៀង ពីការងារ។
  - o នៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ អធិការការងារបានចេញសេចក្តីសម្រេចបដិសេធពុំអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់នេះឡើយ។

គ. ករណីកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និងផាន់ ប៊ុនធឿន។
- និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត ផាន់ ប៊ុនធឿន រួចហើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ ពុំទាន់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយទេ ដោយហេតុថា គាត់មិនព្រមទទួលយក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ធឿន ភារៈ បានលើកឡើងក្នុងសវនាការថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ គឺមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះនៅថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ម៉ោង ៩ និង ៣០ នាទីព្រឹក កម្មករនិយោជិត សុង ងឿ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ជាឱ្យនាំពាក្យមកប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ផាន់ ប៊ុនធឿន លាលប់ពីសហជីព និងថែមទាំងសន្យាផ្តល់ប្រាក់ដល់គាត់ទៀតប៉ុន្តែ គាត់មិនព្រមលាលប់ពីសហជីព ទើបនិយោជកបញ្ឈប់ការងាររបស់គាត់បន្ទាប់ពីជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីពកម្ពុជា។
  - និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ផន កក្កដា, ឈៀង ឡែហៀង, ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ដោយមូលហេតុរើសអើងសហជីព ព្រោះគាត់ជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជាសកម្មជនសហជីព។ យោងតាមមាត្រា ៦២ មាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទង្វើបែបនេះរបស់និយោជកបង្ហាញអំពីការរើសអើងសហជីព។
  - និយោជកអញ្ជើញនគរបាលផ្នែកប្រយុទ្ធប្រឆាំងគ្រឿងញៀន មកត្រួតពិនិត្យជាលក្ខណៈធ្វើទុក្ខបុកម្នេញពួកគាត់ដែលមានសមាសភាពជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកមិនបានរើសអើងសហជីពទេ ពីព្រោះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៦៧ និង ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
  - និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ធឿន ភារៈ ដោយសារគាត់ល្មើសចំពោះវិធានខាងសន្តិសុខ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដូចជា អវត្តមាន និងចេញទៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអ្នកគ្រប់គ្រង និងបានឈ្លោះប្រកែកជាមួយសន្តិសុខនៅពេលសន្តិសុខមិនអនុញ្ញាតឱ្យចេញទៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនក្នុងម៉ោងការងារ។
  - ការពិនិត្យទឹកនោមរកសារធាតុញៀន នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ គឺធ្វើឡើងដោយមានការស្ម័គ្រចិត្ត និងយល់ព្រមដោយកម្មករនិយោជិត។ ការពិនិត្យទឹកនោមលើកទី១ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៨នាក់ នគរបាលទទួលបន្ទុកផ្នែកគ្រឿងញៀនរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ មានសារធាតុញៀន ដែលក្នុងនោះក៏មានកម្មករនិយោជិត ផន កក្កដា, ឈៀង ឡែហៀង, ប៉ា ភារៈ, និងផាន់ ប៊ុនធឿន ផងដែរ។
  - នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារប្រការ ១១ ចំណុច ៥ បានចែងថា ការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀនឬពិសារគ្រឿងស្រវឹងនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន គឺបើកសុទ្ធឱ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមុនកាលកំណត់។



5

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបង្ខិតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ  
គាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីហាមឃាត់មិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជននៃសហជីព  
កម្ពុជា ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យផ្តិតមេដៃគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដែលជាសហជីពរបស់និយោជក ដើម្បីហាមឃាត់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាមិនឱ្យចូលមកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកពុំបានបង្កើតឬគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ និងពុំបានបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាឱ្យផ្តិតមេដៃគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជា  
កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់  
ចីរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក កម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលារយៈពេល ៦ខែ ជាមួយនិយោជក ហើយកម្មករនិយោជិត ជឿន ភារៈ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចីរវេលា៦ខែ ចំនួន ៤ដង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់មិនអាចធ្វើឡើងបានទេ ក្នុងករណីដែលផលបូកសរុបនៃចីរវេលាកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់ គឺលើសពី ២ឆ្នាំ។
  - o យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានចីរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើចីរវេលាសរុបលើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។
  - o នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣១២/១៥-កំបាយមារ ត្រេឌីង (កម្ពុជា) ខុអិលធីឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - o និយោជកបានអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំ ០៥០/១៩ ដោយចីរវេលាកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់លើសរយៈពេល ២ឆ្នាំ ៦ខែ ទើបអាចប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់។
  - o ចីរវេលានៃកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនត្រូវបូកបញ្ចូលជាមួយចីរវេលាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់ ដើម្បីរកផលបូកសរុបនៃចីរវេលាកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់ឡើយ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, និងទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត  
ជឿន ភារៈ, ជន កក្កដា, ឈៀង ខៀវហៀង, ប៉ារីវី, និង ជាន់ ប៊ុនជឿន ចូលធ្វើការវិញ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត**



5

ធៀន ការ, ផន កក្កដា, ឈៀង ឡែហៀង, ប៉ា វិះ, និង ផាន់ ប៊ុនធៀន ដែរ ឬទេ ?

ក. ករណីកម្មករនិយោជិត ធៀន ការ:

មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "រាល់ការបញ្ឈប់ ប្រតិបត្តិកិច្ច ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រម ពីអធិការការងារ។ ...

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវ ផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់... ក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីពរបស់ កម្មករនិយោជិតនោះ មានពេល ២ (ពីរ) ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើ គ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹង និងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលជា ប្រតិបត្តិកិច្ច ឬកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ ស្របតាមមាត្រានេះ និយោជកត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ។ បើ សិនជាគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេល ១ខែទេ ពាក្យបណ្តឹងនោះត្រូវ ចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល។ ក្នុងករណី ភាគីណាមួយដែលមិនយល់ស្របតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការ ការងារ ភាគីនោះអាចធ្វើការតវ៉ាលើសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេល ២ខែ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានការសម្រេចពីអធិការការងារ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការតវ៉ា រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមានរយៈពេល ២ខែ ក្នុងការពិនិត្យ និងសម្រេចទៅលើពាក្យបណ្តឹងតវ៉ានោះ។

មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលនេះ ដែលចែងថា ៖ "កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជា បេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការ រងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិបត្តិកិច្ចដែរ..."។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានកំណត់ថា មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលនេះ។ (សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧០/១៦-បាយ (ខេមបូឌា) អ៊ីមកែវលី មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៨១/១៦-អ៊ី បុង អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ០១ និង លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ២០៦/១៦-ខុសម៉ូ តិចស្តាយ ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១+៨)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ជឿន ភារៈ បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ថាការបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ គឺធ្វើឡើងដោយមានការរើសអើងសហជីព (យោងតាមលិខិតសម្រេចរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទៅនឹងបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ជឿន ភារៈ)។ នាថ្ងៃទី៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនថា ករណី ជឿន ភារៈ គឺជាការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនជាការបញ្ឈប់នោះទេ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ៤៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនេះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានរយៈពេល ២ខែ ដើម្បីធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺកំពុងស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីតវ៉ា និងនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ពេលគឺរង់ចាំនូវការតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ក្នុងអំឡុងពេល ២ខែ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចពិចារណាលើការទាមទារនេះបានទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ជឿន ភារៈ ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ។

**ខ. ករណីកម្មករនិយោជិត ជន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀង**

សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៤៣ និងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព អំពីការការពារពិសេស នៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀង នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ នៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ អធិការការងារបានចេញសេចក្តីសម្រេចបដិសេធពុំអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់ នេះឡើយ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ៤៣ និងមាត្រា ៦៧ ខាងលើដែល បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចពីអធិការការងារហើយ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានរយៈពេល ២ខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះកំពុងស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារនេះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ជន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀង ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ។

**គ. ករណីកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន**

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថាកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ជាស្ថាបនិកនៃសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែរីល។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់នេះ មិនមែនជាស្ថាបនិកសហជីពនោះទេ ហេតុនេះ ពួកគាត់ពុំទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ភាគីកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ឬទេ?

សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៤៣ និងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព អំពីការការពារពិសេស នៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវី/ប្រ៊ុន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ក្លូប៊ីល ស្ត័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាង ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ជាស្ថាបនិករបស់សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលដិន អ៊ីកែវ។ លើសពីនេះ យោងតាមបញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានរាយនាមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់ នេះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន មិនទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ពួកគាត់ត្រូវបាននិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយសារប្រើប្រាស់សារធាតុញៀន។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា យោងតាមប្រការ ១១ ចំណុច ង នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន ឬគ្រឿងស្រវឹង ក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះប្រការ ១១ ចំណុច ង នៃកិច្ចសន្យាការងារ បានកំណត់តែពីការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀននៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ដោយមូលហេតុប្រើប្រាស់សារធាតុញៀន ដែរ ឬទេ ?

តាមរយៈឯកសារដែលភាគីនិយោជកបានផ្តល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅពេលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន កម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់ ស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានជំទាស់នឹងការអះអាងនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន បំពេញការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់ ៦ខែនៅពេលដែលត្រូវនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។



Handwritten mark or signature.

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "... បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណុចពិបាកដ៏អាចរំលាយមុនបានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណី ប្រធានស៊ីវិល។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមាន ចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាង តិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា...។

ប្រការ ១១ ចំណុច ង នៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត ប៉ា អិរ៖ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន និងនិយោជក ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារនឹងត្រូវចាត់ទុកថា បានបញ្ចប់មុនកាលកំណត់បើសិនជាមានហេតុផលដូចខាង ក្រោម ៖...

ង- ការប្រើគ្រឿងញៀនស្រវឹង ឬញៀនស្រវឹងនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រពេលណាក៏ដោយ។  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការ ១១ ចំណុច ង នៃកិច្ចសន្យាការងារ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជក រំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមុនកាលកំណត់ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់គ្រឿង ញៀន ឬគ្រឿងស្រវឹងក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករ និយោជិត ពុំបានប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀនក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនទេ។ និយោជកសម្រេចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ប៉ា អិរ៖ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ដោយឯកឯង ដោយផ្អែកលើហេតុផលថា ពួកគាត់ទាំងពីរ នាក់បានប្រើប្រាស់សារធាតុញៀន។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា នៅពេលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាល កំណត់ដោយឯកឯង តើកម្មករនិយោជិត ប៉ា អិរ៖ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

**១- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ ៖**

កថាខណ្ឌទី៦ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ " នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវ ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រ នឹងចំណូលនៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុញ្ញាតរួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុង អនុញ្ញាតរួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅ ក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។"

ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ និយោជកតែងតែផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារដែលមានកំណត់ចំណុចក្រោយដែលមានរយៈពេល ៦ខែ របស់កម្មករនិយោជិត ប៉ា អិរ៖ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន មុនកាលកំណត់ គឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ា អិរ៖ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន។

**២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដើមរៀនសែល ៖**

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថ្ងៃទី១៩ ចែងថា ៖ "លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុង



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

អនុញ្ញាត ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវ មានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។... ។"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន។

**៣- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក ៖**

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ" ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ផាន់ ប៊ុនធឿន បានទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយពីនិយោជករួចហើយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ មិនព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយពីនិយោជកទេ។ ផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិះ។

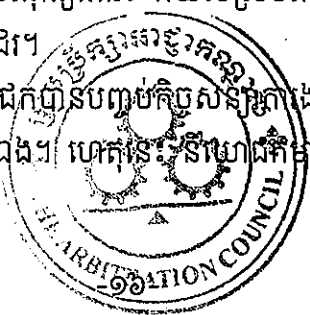
**៤- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ៖**

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ " ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា " ។

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំណុចចិរេលរបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជកបាន ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជម្ងឺចិត្តពីនិយោជក ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលបានរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរេលដល់កាលកំណត់។ ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ដឺ មេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៤៣/១៣-បឌី យីដ ហ្វេសិន វ៉ែ ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២៤៥/១៣-ហ្វីស ហ្គារ៉ែន អ៊ីកែវលេ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៧/១៥-ញ ត្រូវ ប៊ែក និង ឡាក់ហ្គីង្ស (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ )

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរេលរបស់កម្មករនិយោជិត មុនកាលកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកឯង។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូន



Handwritten signature or mark at the bottom right corner of the page.



កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលពួកគាត់ត្រូវទទួលបាន រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។  
សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ និយោជិត ធៀន ការ, ផន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀង ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិ: និង ផាន់ ប៊ុនធៀន ចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិ: និង ផាន់ ប៊ុនធៀន រួមមាន ៖
  - o ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ កាលយ
  - o ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
  - o ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិ: និង
  - o សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

**ចំណុចវិទ្យុទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបង្ខំតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ ដៃគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីហាមឃាត់មិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជននៃសហជីព កម្ពុជា ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញ**

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបានបង្ខំតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ ដៃគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីហាមឃាត់មិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ចូលធ្វើការ ក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជកដូចខាងក្រោម ត្រូវ ចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដើម្បី រៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

...  
ឃ- ផ្តួចផ្តើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬគ្រប់គ្រងផ្នែក រដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភ គាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយក្រៅពីអ្វីដែលមាន ចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកបានបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃគាំទ្រ សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីរារាំងមិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន វិញ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបញ្ជាក់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវ៉េហ្វ្រិស, លេខ



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីរ៉េនីជី ភូបិល ស្តីតជីង (ខេមបូឌា) ខុសិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាង ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបាន ផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងថា និយោជកពិតជាបានបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យផ្តិត មេដៃគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីហាមឃាត់មិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្មជាចូលធ្វើការ វិញនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ការបង្ខំតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីហាមឃាត់មិនឱ្យថ្នាក់ ដឹកនាំ និងសកម្មជននៃសហជីពកម្មជា ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញ។

**ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជា កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចីរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចីរវេលារបស់ពួកគាត់ មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើង ដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ចីរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានចីរវេលាអតិបរិមា មិន លើសពីពីរឆ្នាំ។

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងលើ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ ចីរវេលាពិតប្រាកដ" ។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ "ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ ចីរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគូរជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ប្រាំ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំប្រាំ ចំពោះកិច្ចសន្យា មានចីរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុននៃកិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចីរវេលាស្មើគ្នានឹងចីរវេលាដែល



4

បានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ បើចំណែកសរុបនៃការ  
បន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីចំណែកដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។”។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុម-  
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែល  
មានកំណត់ចំណែក និងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះ  
ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ (សូមមើលបន្ថែម សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា-  
កណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្យ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៤/០៧-ហ្សក៏ស ហូតរៀ ហេតុផលនៃ  
ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៥/១៧-កីកីអិនកី សយអី  
ថយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៤៣/១៧-ពូ យៀន (ខេមបូឌា) អេនធើប្រាយ ហេតុផលនៃចំណុច  
វិវាទ, លេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធើឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣៣/១៨-ស្យុង យិន  
(ខេមបូឌា) បី ប៊ិកស្តាយ ខូអិលធើឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០០៩/១៩-តីក ហុក (ខេមបូឌា)  
ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០១៥/១៩-អ៊ី ហ្គិល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធើឌី ហេតុផលនៃចំណុច  
វិវាទទី៥)។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រី  
ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៧  
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ផ្នែកទី១ កិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ ត្រង់  
ចំណុច(គ) ដោយមានទាំងលើកឧទាហរណ៍មកបញ្ជាក់ផង (ដែលចាប់ពីពេលនេះទៅ ហៅថាសេចក្តីណែនាំ  
លេខ ០៥០/១៩)។

យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នេះ បានកំណត់ថា៖ “យោងមាត្រា ៦៧ ចំណុច២ នៃ  
ច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ មិនអាច  
មានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្ត  
សារជាថ្មីនោះមានចំណែកអតិបរមាលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង ឬច្រើនដងនោះ  
មានចំណែកលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់នោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមាន  
ចំណែកមិនកំណត់។

**ឧទាហរណ៍៖**

- ១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកលើកទី១ មានចំណែកកំណត់ ៦ខែ ដូច្នោះ ចំណែក  
សរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណែកអតិបរមា ២ឆ្នាំ ៦ខែ។
- ២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានចំណែកលើកទី១ មានចំណែកកំណត់ ១ឆ្នាំ ដូច្នោះ ចំណែកសរុប  
នៃកិច្ចសន្យាមានចំណែកអតិបរមា ៣ឆ្នាំ។
- ៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកលើកទី១ មានចំណែកកំណត់ ២ឆ្នាំ ដូច្នោះ ចំណែក  
សរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណែកអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ដូច្នោះ ផ្អែកលើឧទាហរណ៍ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់អាចមានចំណែកសរុបច្រើន  
បំផុតត្រឹម ៤ឆ្នាំ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងចំណែកនៃកិច្ចសន្យាដំបូង និងការបន្តសារជាថ្មី។ លើសពីរយៈពេលនេះ  
កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់នោះ នឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ដោយ  
ស្វ័យប្រវត្តិ។”



Handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នៅតែបើកឱ្យមានការបកស្រាយខុសគ្នាដដែល ទោះបីជាក្រសួងការងារព្យាយាមលើកឧទាហរណ៍បញ្ជាក់ក៏ដោយ។

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៨ បានចែងថា៖ "រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំ។

ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ ឬសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការដែលមិនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ហើយក៏ពុំអាចមានទំនាស់ជាមួយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ឡើយ។"

យោងតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិក្នុងចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗ អំពីកិច្ចការដែលស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ប៉ុន្តែ រាល់ការចេញប្រកាស សារាចរ សេចក្តីសម្រេច ឬសេចក្តីណែនាំនោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានានោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ៥០/១៩ របស់ក្រសួងការងារខាងលើ គឺភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំនេះ។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំនេះផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយបានធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ភាគីទាំងពីរគួរតែស្នើសុំការបកស្រាយពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានអំណាចបកស្រាយអំពីវិវាទគតិយុត្ត ឬតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ឬក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាចំណោទផ្លូវច្បាប់មួយថា តើត្រូវយកច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬយកសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ មកអនុវត្តចំពោះករណីនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចសម្រេចលើខ្លឹមសារនៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ ថា ផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ភាគីនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចីរវេលារបស់ពួកគាត់ មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, និងទី៩ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ជឿន ការ៖, ផន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀងឱ្យចូលធ្វើការវិញ។



Handwritten mark or signature at the bottom right corner.

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិរៈ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិរៈ និង ផាន់ ប៊ុនធឿន រួមមាន ៖
  - o ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ
  - o ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
  - o ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ា វិរៈ និង
  - o សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេល ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបង្ខិតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិត មេដៃគាំទ្រសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីហាមឃាត់មិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជននៃសហជីពកម្ពុជា ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញ។

**ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចីរវេលារបស់ពួកគាត់ មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

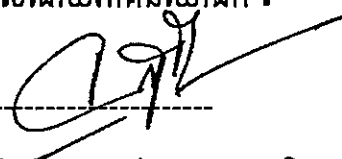
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សហជីកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

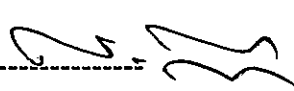
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**

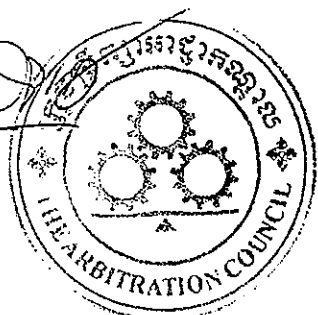
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្ល្យ**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

**ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៩៧/១៩-ហ្គោលជិន អីកែវិល**

**យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច  
នៃសំណុំរឿងលេខ ០៩៧/១៩-ហ្គោលជិន អីកែវិល**

**ដោយអាជ្ញាកណ្តាល នីត សុវណ្ណា ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ" ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **នីត សុវណ្ណា** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៩៧/១៩-ហ្គោលជិន អីកែវិល ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, និងទី៩ ត្រង់ទី១ ដែលសម្រេចបដិសេធពិធានការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ, ផន កក្កដា និង ឈៀង ឡែហៀង ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងចំណុចទី៨ ដែលសម្រេចបដិសេធពិធានការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណែករបស់ពួកគាត់ មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ ចូលធ្វើការវិញ**

កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ធៀន ភារៈ មានចំណែកលើសពី២ឆ្នាំ ដែលគាត់ត្រូវប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ហើយ។ ប៉ុន្តែ និយោជកយល់ឃើញថា ខ្លួនមានសិទ្ធិមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ មានកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទអ្វី?

មាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើង ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះមានចំណែកអតិបរមាលើសពី ពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ" ។

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានចែងថា "ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំណែកលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតលេត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវ



៤

កំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានចរិយាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹង មុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចរិយាលើសពីមួយឆ្នាំនឹងចរិយាលើសដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុក ថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចរិយាលើសពីប្រាកដ បើចរិយាលើសរូបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី ចរិយាលើសដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ (២) ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចរិយាលើស នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាលើសកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មី នោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជាបង្ហាញពីលក្ខណៈទោទន់ទៅរក កិច្ចសន្យាមានចរិយាលើសកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និង ទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោទន់ទៅរក លក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានចរិយាលើសកំណត់ ជំរុញអោយមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះ ការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះ ទៀត មាត្រា ៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ចរិយាលើស ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យា មានចរិយាលើសកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើចរិយាលើសរយៈពេល ដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែង ក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេល សរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌ ទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែល មានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការ ពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថាកិច្ចសន្យា ដែលមានចរិយាលើសកំណត់ គួរតែក្លាយជា កិច្ចសន្យាដែលមានចរិយាលើសកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមាន រយៈពេលសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការចងកាតព្វកិច្ច ក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ..."។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ (ហេតុផលក្នុងចំណុចវិវាទទី៨)។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ជឿន ភារៈ បានចូលធ្វើការងារដំបូងជាកម្មករនិយោជិត ផ្នែកដេរ ក្រោមកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារដែលមានចរិយាលើស ២ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។ បន្ទាប់មក និយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចរិយាលើសប្រាំមួយខែ ចំនួន ៤ដង ដែលកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាលើសកំណត់ ៦ខែ



5

ចុងក្រោយ គឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ដូចនេះ ផលបូកសរុបនៃចំណែកកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ គឺលើសពី ២ឆ្នាំ ហើយ។ យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមាន ចំណែកមិនកំណត់ចំណែកសរុបនៃកិច្ចសន្យាលើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ពេល គឺលើស ២ឆ្នាំ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ អាចទទួលបាន ការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖  
"រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកិច្ចការ ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេតិកភណ្ឌម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ ...

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដូចមានចែងក្នុង មាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវ បញ្ឈប់... ក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬ សហជីពរបស់ កម្មករនិយោជិតនោះ មានពេល ២ (ពីរ) ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួល សេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ ឲ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុង រយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹងនិងការតវ៉ានោះ ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាប្រតិបត្តិកិច្ចការ ឬកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ស្រប តាមមាត្រានេះ និយោជកត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់ ពួកគាត់ពីការងារ ។ បើសិនជាគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេល ១ខែទេ ពាក្យបណ្តឹងនោះត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល។ ក្នុងករណី ភាគីណាមួយដែលមិន យល់ស្របតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ភាគីនោះអាចធ្វើការតវ៉ាលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេល ២ ខែ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបាន ការសម្រេចពីអធិការការងារ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការតវ៉ា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មានរយៈពេល ២ ខែ ក្នុងការពិនិត្យ និងសម្រេចទៅលើពាក្យបណ្តឹងតវ៉ានោះ ។





មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលនេះ ដែលចែងថា ៖ "កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែល ជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការ ការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិក្ខបុគ្គលិកដែរ... ។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារ ដូចគ្នានឹងប្រតិក្ខបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយ កាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជីកាលសហជីព..."។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានកំណត់ថា មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពដែលនេះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧០/១៦-បាយូ (ខេមបូឌា) អ៊ីមកែវីល មេនូហ្វេកនីវីង ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៨១/១៦-អ៊ូ បុង អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ខូ អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និង លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ២០៦/១៦-ខុសម៉ូ ភិចស្តាយ ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១+៨)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ បានដាក់លិខិតជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលនៃការ បោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដល់និយោជកនៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយ និយោជកក៏បានទទួលយកនិងរក្សាទុក។ កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ បានជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផល នៃការបោះឆ្នោតទៅឱ្យនិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ និង បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គោលជិន អ៊ីកែវីល នៅថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ (យោងតាមបង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩)។ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៤៣ និងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងអំឡុងពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកា សហជីពរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពី បញ្ជីកាលសហជីព កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈដែលជាស្ថាបនិកសហជីពត្រូវទទួលបានការការពារពីការ បញ្ឈប់ពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារតែផ្អាកតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករ និយោជិត ធៀន ភារៈ គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ហេតុ នេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីអង្គការការងារជាមុន មុននឹងបញ្ឈប់កម្មករ



និយោជិត ធៀន ភារៈ ពីការងារ ឱ្យស្របតាមមាត្រា ៤៣ និងមាត្រា ៦៧ នៃ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ។

យ៉ាងណាមិញ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា និយោជកបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ ពីការងារឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ធៀន ភារៈ ពីការងារត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះទេ ពេលគឺមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា៤៣ និងមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពឡើយ ។

លើសពីនេះ ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖

ក.បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅតំណែងចាស់ ឬ តំណែងសមរម្យណាមួយ...

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់..." ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅពេលនិយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦៩/១៦-មីនីង ភ្នំ ហ្គាមេន អ៊ិនធើប្រាយ ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨១/១៦-អ៊ូ ប៉ុង អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ខុ អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២៩/១៦-អ៊ូ ប៉ុង អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ខុអិលជីឌី និង លេខ ០០១/១៧-ដាយអ៊ីមិន ស៊ីជី ប្រាយវ៉េត លីមីតធីត ខមភេនី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ

ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

ប៉ុន្តែខ្ញុំសូមជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដែលយល់ឃើញថា **មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនថា ករណី ធៀន ភារៈ គឺជាការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនជាការបញ្ឈប់នោះទេ** ហើយបែរជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលណែនាំឱ្យភាគីប្តឹងឧបាស្រ័យលើលិខិតរបស់មន្ទីរខាងលើទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារទៅវិញ។ ពីព្រោះថា មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ពុំបានពិចារណាលើការការពារពិសេសរបស់ឈ្មោះ ធៀន ភារៈ ទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានស្នើសុំបញ្ឈប់តាមនីតិវិធីដែរ ដោយសារប្រធានមន្ទីរនិងនិយោជកយល់ថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ធៀន ភារៈ ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ធៀន ភារៈ ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់



(ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចទី៨) ហើយឈ្មោះ ជឿន ភារៈ ពុំបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ នោះគប្បីបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកឈ្មោះ ជឿន ភារៈ ចូលធ្វើការវិញ។

**ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ កាតិកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូក សរុបលើសពី ២ឆ្នាំ**

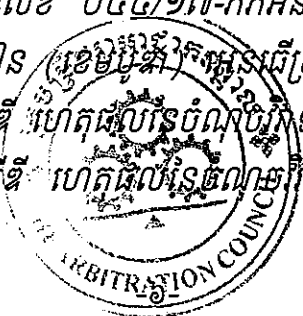
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាន កំណត់ចិរវេលារបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានចិរវេលា អតិបរិមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ។

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មាន កំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ"។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ "ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមាន កំណត់ចិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុត រលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យ ដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យា មានចិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យា ត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នានឹងចិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យា គ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ បើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីចិរវេលាដែលមាន កំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។"។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើស ពីពីរឆ្នាំ។ (សូមមើលបន្ថែម សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-មុនដូតិច្យ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៤/០៧-ហ្សក៏ស ហូតរៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៥/១៧-កីកីអិនកី សយអីថយ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣, លេខ ០៤៣/១៧-ពូ យៀន (ខេមបូឌី) អូស្ត្រាលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០៥៤/១៨-រុស្ស៊ីង ហ្គារ៉ាម៉ែន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣៣/១៨-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០០៩/១៩-តិក ហ្សក់



(ខេមបូឌា) ហ្គារ៉ាន់ទ័រ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០១៥/១៩-អី ហ្គីល ហ្គារ៉ាន់ទ័រ (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញសេចក្តីណែនាំ លេខ ០៥០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ផ្នែកទី១ កិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ ត្រង់ចំណុច(គ) ដោយមានទាំងលើកឧទាហរណ៍មក បញ្ជាក់ផង (ដែលចាប់ពីពេលនេះទៅហៅថាសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩)។

យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នេះ បានកំណត់ថា៖ "យោងមាត្រា ៦៧ ចំណុច២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ ចំណែកពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្ត សារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចំណែកអតិបរមាលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង ឬច្រើនដងនោះមានចំណែកលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារមាន ចំណែកកំណត់នោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់។"

**ឧទាហរណ៍៖**

- ១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកលើកទី១ មានចំណែកកំណត់ ៦ខែ ដូច្នោះចំណែកសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណែកអតិបរមា ២ឆ្នាំ៦ខែ។
- ២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានចំណែកលើកទី១ មានចំណែកកំណត់ ១ឆ្នាំ ដូច្នោះចំណែកសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណែកអតិបរមា ៣ឆ្នាំ។
- ៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកលើកទី១ មានចំណែកកំណត់ ២ឆ្នាំ ដូច្នោះចំណែកសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណែកអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ដូច្នោះ ផ្អែកលើឧទាហរណ៍ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់អាចមានចំណែក សរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ឆ្នាំ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងចំណែកនៃកិច្ចសន្យាដំបូង និងការបន្តសារជាថ្មី។ លើសពីរយៈពេលនេះ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់នោះ នឹងត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារ មានចំណែកមិនកំណត់ដោយ ស្វ័យប្រវត្តិ។"

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ នៅតែបើកឱ្យមានការបកស្រាយខុសគ្នាដដែល ទោះបីជាក្រសួងការងារព្យាយាមលើក ឧទាហរណ៍បញ្ជាក់ក៏ដោយ។

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ បានចែងថា៖ "រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សភាចារ និងសេចក្តីណែនាំ។"

ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សភាចារ ឬសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការ ដែលមិនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ហើយក៏វាអាចមានទំនាស់ជាមួយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត នានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ឡើយ។"



យោងតាមមាត្រា៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិក្នុងចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗ អំពីកិច្ចការដែលស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ប៉ុន្តែរាល់ការចេញ ប្រកាស សារាចរ សេចក្តីសម្រេច ឬសេចក្តីណែនាំនោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា នោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ៥០/១៩ របស់ក្រសួងការងារខាងលើ គឺភាគី និយោជក និង កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំនេះ។

ខ្ញុំជំទាស់ទៅនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ ត្រង់ចំណុច “ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំនេះផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយបានធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ភាគីទាំងពីរគួរតែស្នើសុំការបកស្រាយ ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានអំណាចបកស្រាយអំពីវិវាទគតិយុត្ត ឬតុលាការ មានសមត្ថកិច្ច ឬក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ។” និង “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចសម្រេចលើ ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ ថា ផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ភាគីនោះទេ។”

ការយល់ឃើញបែបនេះផ្ទុយពីចន្លោះរបស់ភាគី។ ភាគីគ្រាន់តែទាមទារឱ្យប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីមានចំណែកកំណត់ ទៅជាមានចំណែកមិនកំណត់ប៉ុណ្ណោះ ដោយសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទនេះ តាម ច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីពុំមានបំណងសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យលើធម្មនុញ្ញភាព ឬភាពផ្ទុយ គ្នារវាងច្បាប់ជាមួយនឹងសេចក្តីណែនាំឡើយ។ បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិត បទដ្ឋានណាមួយ(ច្បាប់ឬសេចក្តីណែនាំ) ត្រូវយកមកអនុវត្ត នោះគប្បីសម្រេចសេចក្តីតាមសមត្ថកិច្ច និងការយល់ឃើញរបស់ខ្លួន។ មិនអាចបដិសេធមិនពិចារណាលើវិវាទការងាររួមដែលប្តឹងមកក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច គួរបង្គាប់និយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត ជឿន ភារៈ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានកំណត់ចំណែករបស់ពួកគាត់មានផលបូកសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩  
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល



*(Handwritten signature)*

**លីម សុវណ្ណា**