

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ៣០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ (វេលាម៉ោង ១០ និង ០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីកម្មករនិយោជិត ស្តីពី កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មី។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុច ។ ចំណុចមិន សះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ តាមរយៈ របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ១២០៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ វេលា ម៉ោង ១០:០០ នាទីព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះ ជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់នៃការ ដាក់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់នៃការជំទាស់ភស្តុតាង ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីបានជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ប្រភេទមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។ ហេតុនេះ សេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតពីងពាក់ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ របស់តំណាងកម្មករ និងកម្មករបំរើការងារនៅក្នុង រោងចក្រ ខ្នាតមុម ខ្ពស់្យុង គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ សូមពីងពាក់លោក ប្រធានជួយដោះស្រាយការទាមទាររបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ។
- ២- កិច្ចសន្យាជួលរវាងលោកស្រី ខៀវ សសីលៀប (ម្ចាស់ដី) និងក្រុមហ៊ុន ខ្នាតមុម ខ្ពស់្យុង (ខេមបូឌា)



(អ្នកជួល) ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតពីដំណាក់ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ របស់តំណាងកម្មករ និងកម្មករបំរើការងារនៅក្នុង រោងចក្រ ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ សូមដឹងពាក់លោក ប្រធានជួយដោះស្រាយការទាមទាររបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ។

២- លិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ អញ្ជើញតំណាងកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត មកផ្សះផ្សារ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារពេលក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរថៅកែ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

៤- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងតំណាងកម្មករ និងនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

៥- លិខិតជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្មអហិង្សាថ្ងៃមុន របស់តំណាងកម្មករ និងកម្មករបំរើការងារនៅក្នុង រោងចក្រ ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ គោរពជូន លោកអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ១២០៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។


២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

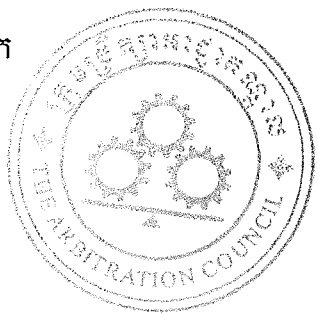
ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៤២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

អង្គហេតុ ៖

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម 



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង (ខេមបូឌា) លីមីតធីត (តទៅនេះហៅថា “រោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង”) គឺជា រោងចក្រដែលមានសកម្មភាពចំបងក្នុងការកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោម លេខ Inv. ៧០១ E/២០០០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះ ស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ១១៧២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ រោងចក្រនេះ មាន ជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជា ៣២០០ នាក់ ។
- សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ធ្វើការទាមទារដោយបានទទួល លិខិតពីពាក់ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនរបស់រោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង បានស្នើសុំចុះបញ្ជីកាលសហជីពហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជីកាលនៅឡើយទេ ។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មី

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ច សន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា រោងចក្រនេះ ធ្លាប់បានប្តូរឈ្មោះពីមុនមកហើយ (ពី វីយីឡា ទៅ ញ៉ូអ៊ីសឡែនខ្ពស់្យីង និងទៅ ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង) ។ ឥឡូវ រោងចក្រធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ថ្មី ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ជំនឿទុកចិត្តទៅលើរោងចក្រ និងខ្លាចបាត់បង់ នូវ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ពួកគាត់ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងវិញថា ៖
 - o មូលហេតុនៃការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះនេះ គឺដើម្បីជៀសវាងនូវការច្រឡំនៃឈ្មោះ ។ នៅពេលនោះ មិន មានការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតទទួលស្គាល់នូវការអះអាងពាក់ព័ន្ធនឹងការរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍នេះ ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្តលើកឡើងទៀតថា ៖
 - o ក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង មានទីតាំងនៅ ចំនួន ០៣ ប្រទេស គឺរោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង នៅ ប្រទេស កម្ពុជា, រោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង នៅប្រទេសឥណ្ឌា និងរោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង នៅ ប្រទេស ប៉ាគីស្ថាន ។
 - o ក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់្យីង ទាំងមូល ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ែនហ្សូប ដែល មានទីតាំងនៅប្រទេសអង់គ្លេស ។
 - o កាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ែនហ្សូប បានសម្រេចលក់ក្រុមហ៊ុន ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន



អ៊ីចូហ្សូ ។ បន្ទាប់ពីការសម្រេចនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបន្តសិក្សាពីទិដ្ឋភាពផ្នែកច្បាប់ និងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗ ទៀតនៃការលក់នេះ មុននឹងឈានទៅដល់ការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក នៅថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

○ ក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្មក្រុមហ៊ុននេះ ៖

- មានតែម្ចាស់នៃក្រុមហ៊ុនមេនៅប្រទេសអង់គ្លេសប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ។ ពោល គឺ ក្រុមហ៊ុន ប្រធានហូប ត្រូវបានលក់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ីចូហ្សូ ។
- រោងចក្រ ខ្នាតទុម ខ្ពស់ៗ នៅប្រទេសកម្ពុជា គឺត្រូវបានរក្សានៅដដែល ទាំងថ្នាក់គ្រប់ គ្រង, កម្មករនិយោជិត, តួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត និង បុគ្គលិក ។ ពោលគឺ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីទាំងអស់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ នូវការលើកឡើងនេះ ។

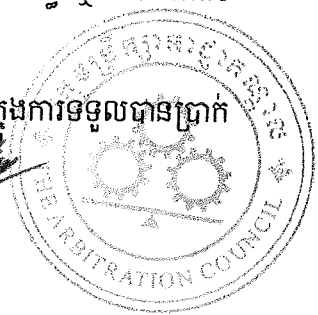
○ ដើម្បីឱ្យមានតម្លាភាពក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្មនេះ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៃរោងចក្រ ខ្នាតទុម ខ្ពស់ៗ បានធ្វើ ការប្រជុំប្រាប់ព័ត៌មានដល់ទៅកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ។

- ឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា កម្មករនិយោជិតបាត់បង់ជំនឿទុកចិត្តទៅលើ និយោជក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា រោងចក្រ ខ្នាតទុម ខ្ពស់ៗ បានដំណើរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាអស់ រយៈពេល ១៣ ឆ្នាំ មកហើយ ។ រោងចក្រមានបំណង និងបានតាំងចិត្តក្នុងបន្តដំណើរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា រយៈពេលយូរទៅមុខទៀត ។ ជាក់ស្តែង រោងចក្របានបន្តកិច្ចសន្យាជួលដីទីតាំងរោងចក្ររយៈពេល ០៨ ឆ្នាំ ទៀត គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ទៅ ។ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវកិច្ចសន្យាជួលដី នេះ ដែលប្រការ ២ នៃកិច្ចសន្យានេះចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យានេះមានរយៈពេល ៣ (បី) ឆ្នាំ ... ដោយគិត ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ... រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។ ... នៅពេលបញ្ចប់អាណត្តិ កិច្ចសន្យានេះអាចនឹងត្រូវបន្តសំរាប់រយៈពេល ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំបន្ថែម និងក្រោមបញ្ញត្តិ និងលក្ខខណ្ឌ ដូចគ្នានឹង លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យានេះ... ។”
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា និយោជកមិនយល់ស្របតាមការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូន កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍?

ដោយសារការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានប្រាក់ បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែរ ឬទេ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិ នៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ “ការបន្តមរតក” ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់ ។..”

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានបកស្រាយថា ជាទូទៅការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិ នៃនិយោជក វាមិនប៉ះពាល់ដល់កិច្ចសន្យាការងារទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៨/០៧-ស្តាយស៊ីណូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៣/០៨-ឡឺហ្វ្រង់ កាហ្វេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ១០០/០៨-ហ្គាវីន្ត អ៊ីភែរីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

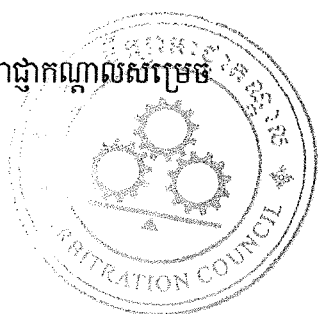
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រោនហូប ដែលមានទីតាំងនៅប្រទេសអង់គ្លេស ។ ក្រុមហ៊ុន ប្រោនហូប ត្រូវបានលក់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ីដូហ្សូ ។ រោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង នៅប្រទេសកម្ពុជា គឺត្រូវបានរក្សានៅដដែល ទាំងផ្នែកគ្រប់គ្រង, កម្មករនិយោជិត, តួនាទី និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិក ។ ពោលគឺ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នេះគឺជាបាត់បង់ជំនឿចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ថារោងចក្រអាចបន្តដំណើរទៅមុខទៀត ឬយ៉ាងណា ព្រោះរោងចក្រធ្លាប់បានប្តូរឈ្មោះម្តងពីមុន និងប្តូរនិយោជកនាពេលថ្មីៗនេះ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ និយោជកបានផ្តល់មូលហេតុនៃការប្តូរឈ្មោះ និងបានបញ្ជាក់ពីឆន្ទៈរបស់និយោជក ក្នុងការបន្តដំណើរការរោងចក្រទៅមុខទៀត ក៏ដូចជាផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ការអះអាងនេះដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញទៀតថា ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់និយោជកនេះ មិនបានបំពាននូវមាត្រា ៨៧ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ។ ពោលគឺ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរក្សាឱ្យនៅដដែល ដោយមិនមានការផ្លាស់ប្តូរនូវលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ និងមិនធ្វើឱ្យបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

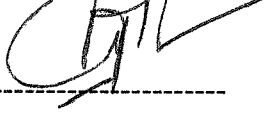
បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាម ផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន នាន** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ប៊ែន ប៊ុនយា** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

