

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

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

លេខ និង លេខៈសំណុំរឿង ៖ ២០៧/១៣-ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត  
 កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៣

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី  
 អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន  
 ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឃា

**ភាគីនៃវិវាទ**

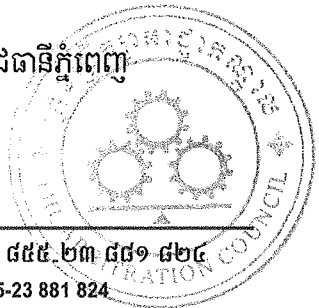
**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត  
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជ្រៃកោង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៦៣ ៦៤០ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
 តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- Mr Kevin Plenty Country manager
- ២- លោក សុខ ប៊ុនឡេង Assistant country manager
- ៣- លោកស្រី វ៉ែន កក្កដា ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ -សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
 -សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ខ្នងទុម ខ្ពស់ៗ  
 អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ១៦A ផ្លូវលេខ ៣៦០ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌការមន រាជធានីភ្នំពេញ  
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧២៤ ៤៥០ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក យ៉ាន់ វ័ត្តកែវពិសី

អគ្គលេខាធិការរងសហជីពសេរីកម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រ  
កម្ពុជា

២- កញ្ញា សុខ ស្រីមុំ

ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ខ្វាន់ទុម  
ខ្លួនស៊ីង

៣- លោក កង ឆដា

សកម្មជនសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ខ្វាន់ទុម  
ខ្លួនស៊ីង

**បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់  
ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មី។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំ  
មានគោលការណ៍ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ទោះបីក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មីដោយ ក្រុម  
ហ៊ុននៅតែទទួលខុសត្រូវចំពោះអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត និងរក្សាអតីតភាពការងាររបស់ពួកគាត់  
ឱ្យនៅដដែល ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

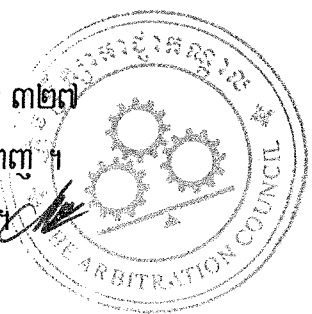
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី  
ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ  
០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ  
នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៥ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ (អាណត្តិទី១១) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក  
ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ  
ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១១៧២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានបញ្ជូន  
មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ៣០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។



**បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីសហជីពសេរីកម្មករនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មី។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រី ជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុច មិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ តាម រយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ១១៧២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

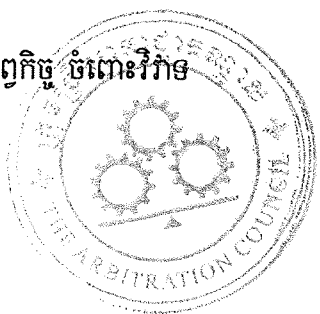
បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ វេលា ម៉ោង ០៨:៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះ ជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់នៃការ ដាក់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់នៃការជំទាស់ភស្តុតាង ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខិនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿង នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុច វិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់ កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាច ប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ យោងតាមស្មារតីនៃ អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនេះ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់កាតព្វកិច្ច ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ។

លើសពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីបានជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ប្រភេទមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍ ។



ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ០១០៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- លិខិតលេខ ២៣៥/១៣ សសកពក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន កាត់ដេរ ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង ឱ្យទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗផ្តាច់មុននឹងផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មី។
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។
- ៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៦- កិច្ចសន្យាជួលរវាងលោកស្រី ខៀវ សសីលៀប (ម្ចាស់ដី) និងក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង (ខេមបូឌា) (អ្នកជួល) ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតពឹងពាក់ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងកម្មករ-កម្មការិនី ដែលបំរើ ការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង គោរពជូន លោកប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណា ចក្រកម្ពុជា ស្តីពីស្នើសុំលោកប្រធានឱ្យជួយដោះស្រាយបញ្ហាដូរថៅកែ និងលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។
- ២- លិខិតលេខ ២៣៥/១៣ សសកពក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះ រាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន កាត់ដេរ ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង ឱ្យទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗផ្តាច់មុននឹងផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មី។
- ៣- លិខិតលេខ ២៣៥/១៣ សសកពក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង ស្តីពីសុំជួបពិភាក្សានៅថ្ងៃទី ១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ វេលាម៉ោង ០៩ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ខ្នាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង លេខ ២៩៦៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ។



៥- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

**ក- ឯកសារទទួលបានពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្នាតទុម ខ្ពស់ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ១១៧២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្នាតទុម ខ្ពស់ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

**ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៣៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ។

**អង្គហេតុ ៖**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ខ្នាតទុម ខ្ពស់ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត (តទៅនេះហៅថា “រោងចក្រ ខ្នាតទុម ខ្ពស់”) គឺជា រោងចក្រ ដែលមានសកម្មភាពចំបងក្នុងការកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោម លេខ Inv.៧០១E/២០០០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ១១៧២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ រោងចក្រនេះ មានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជា ៣២០០ នាក់ ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ធ្វើការទាមទារ ដោយបានទទួលលិខិតពីងពាក់ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំ រោងចក្រ ខ្នាតទុម ខ្ពស់ និងកម្មករនិយោជិត ឈឺម សារិទ្ធ ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ខ្នាតទុម ខ្ពស់ ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពលេខ ២៩៦៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលមានកម្មការិនី សុខ ស្រីមុំ ជាប្រធាន, កម្មករ ប៉ុល រឿន ជាអនុ ប្រធាន និងកម្មករ នូ វណ្ណនាត ជាលេខាធិការសហជីព។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុង សវនាការថា នាពេលបច្ចុប្បន្ន សហជីពនេះមានសមាជិកប្រមាណជា ៤៩៤ នាក់។ សហជីពនេះ មិនមាន ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ខ្នាតទុម ខ្ពស់ ទេ ។



**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរថៅកែថ្មី**

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា រោងចក្រនេះ ធ្លាប់បានប្តូរឈ្មោះម្តងរួចមកហើយ (ពី ញ៉ូ អ៊ីស ឡែន ខ្លូស៊ីង មក ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង) កាលពីអំឡុងឆ្នាំ២០១៣ ។ ឥឡូវ រោងចក្រធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី ។
  - o ការផ្លាស់ប្តូរនេះធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ជំនឿទុកចិត្តទៅលើរោងចក្រ ។
  - o រាល់ការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក និយោជកចាស់ត្រូវតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងវិញថា ៖
  - o រោងចក្របានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះម្តងពី ញ៉ូ អ៊ីស ឡែន ខ្លូស៊ីង មក ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង ។ មូលហេតុនៃការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះនេះ គឺដើម្បីជៀសវាងនូវការច្រឡំនៃឈ្មោះ ។ នៅពេលនោះ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់នូវការអះអាងពាក់ព័ន្ធនឹងការរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍នេះ ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្តលើកឡើងទៀតថា ៖
  - o ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង មានទីតាំងនៅចំនួន ០៣ ប្រទេស គឺរោងចក្រ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង នៅប្រទេស កម្ពុជា, រោងចក្រ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង នៅប្រទេសឥណ្ឌា និងរោងចក្រ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង នៅប្រទេស ប៉ាគីស្ថាន ។
  - o ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង ទាំងមូល ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រើប្រាស់ ដែលមានទីតាំងនៅប្រទេសអង់គ្លេស ។
  - o កាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ក្រុមហ៊ុន ប្រើប្រាស់ បានសម្រេចលក់ក្រុមហ៊ុន ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ីថូហ្សូ ។ បន្ទាប់ពីការសម្រេចនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបន្តសិក្សាពីទិដ្ឋភាពផ្នែកច្បាប់ និងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗទៀតនៃការលក់នេះ មុននឹងឈានទៅដល់ការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក នៅថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៣ ។
  - o ក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្មក្រុមហ៊ុននេះ ៖
    - មានតែម្ចាស់នៃក្រុមហ៊ុនមេនៅប្រទេសអង់គ្លេសប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ។ ពោលគឺ ក្រុមហ៊ុន ប្រើប្រាស់ ត្រូវបានលក់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ីថូហ្សូ ។
    - រោងចក្រ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង នៅប្រទេសកម្ពុជា គឺត្រូវបានរក្សានៅដដែល ទាំងផ្នែកគ្រប់គ្រង, កម្មករនិយោជិត, តួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត និង



បុគ្គលិក ។ ពោលគឺ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីទាំងអស់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់  
នូវការលើកឡើងនេះ ។

○ ដើម្បីឱ្យមានតម្លាភាពក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្មនេះ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៃរោងចក្រ ខ្វាន់ទុម ខ្លួស៊ីង បានធ្វើ  
ការប្រជុំប្រាប់ព័ត៌មាននេះ ដល់ទៅកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ។

- ឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា កម្មករនិយោជិតបាត់បង់ជំនឿទុកចិត្តទៅលើ  
និយោជក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា រោងចក្រ ខ្វាន់ទុម ខ្លួស៊ីង បានដំណើរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាអស់  
រយៈពេល ១៣ ឆ្នាំ មកហើយ ។ រោងចក្រមានបំណង និងបានតាំងចិត្តក្នុងបន្តដំណើរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា  
រយៈពេលយូរទៅមុខទៀត ។ ជាក់ស្តែង រោងចក្របានបន្តកិច្ចសន្យាជួលដីទីតាំងរោងចក្រ រយៈពេល ០៨  
ឆ្នាំទៀត គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ទៅ ។ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវកិច្ចសន្យាជួល  
ដីនេះ 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 ៖**

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការបកស្រាយ  
អំពីវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

មាត្រា ៣១២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះ  
ការវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ  
ដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់” ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ  
២០០៤ ចែងថា “សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹង  
មកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគី  
ចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ” ។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ បាន  
បញ្ជាក់ពីការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្អែកលើច្បាប់ អនុសញ្ញារួម និងបទដ្ឋានដែលពាក់ព័ន្ធ  
ផ្សេងៗទៀត ។ ចំពោះវិវាទក្រៅពីនេះ គឺអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវដោះស្រាយដោយសមធម៌ ដែលវិវាទនោះ គឺជាវិវាទអំពី  
ផលប្រយោជន៍ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមាន  
ចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយចែងអំពីការទាមទារនោះ



ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ។ រីឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ចែងអំពីការទាមទារនោះ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវសមធម៌ ។

**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តាមផ្លូវច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី**

ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ដោយសារការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែរ ឬទេ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី?

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

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុន ខ្មាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រើប្រាស់ហូប ដែលមានទីតាំងនៅប្រទេសអង់គ្លេស ។ ក្រុមហ៊ុន ប្រើប្រាស់ហូប ត្រូវបានលក់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ីដូហ្សូ ។ រោងចក្រ ខ្មាន់ទុម ខ្លួនស៊ីង នៅប្រទេសកម្ពុជា គឺត្រូវបានរក្សានៅដដែល ទាំងថ្នាក់គ្រប់គ្រង, កម្មករនិយោជិត, តួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិក ។ ពោលគឺ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នេះគឺជាបាត់បង់ជំនឿចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតថា រោងចក្រអាច បន្តដំណើរទៅមុខទៀត ឬយ៉ាងណា ព្រោះរោងចក្រធ្លាប់បានប្តូរឈ្មោះម្តងពីមុន និងប្តូរនិយោជកនាពេលថ្មីៗនេះ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ និយោជកបានផ្តល់មូលហេតុនៃការប្តូរឈ្មោះ និងបានបញ្ជាក់ពីឆន្ទៈរបស់និយោជកក្នុងការ បន្តដំណើរការរោងចក្រទៅមុខទៀត ក៏ដូចជាផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ការអះអាងនេះដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញទៀតថា ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់និយោជកនេះ មិនបាន





បំពាននូវមាត្រា ៨៧ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ។ ពេលគឺ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវ បានរក្សាឱ្យនៅដដែល ដោយមិនមានការផ្លាស់ប្តូរនូវលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរ និយោជកថ្មី ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖**

**ចំណុចវិវាទ ៖**

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តាម ផ្លូវច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖**

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១២ ។

**២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីឧបយោជន៍ ៖ គ្មាន**

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឈា**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

