

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៩ ៥១៥

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- | | |
|------------------------|---|
| ១- អ្នកស្រី សូត្រ ចន្ទ | មន្ត្រីសហជីព FTUWKC |
| ២- លោកស្រី ឆិល សុខឿន | ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ តេឡីទ្វី |
| ៣- លោក អ៊ិន សំអុល | អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ |
| ៤- លោកស្រី ជី ណាងហេង | ហិរញ្ញិកសហជីព |
| ៥- កញ្ញា ម៉ៅ វិទ្យា | សមាជិកសហជីព |
| ៦- លោកស្រី ចេវ សុខន | សមាជិកសហជីព |
| ៧- កញ្ញា សុខ ភារម្យ | សមាជិកសហជីព |
| ៨- កញ្ញា ជា ណុំ | សមាជិកសហជីព |

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ១២ នាក់ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌មិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនមានការបង្រៀន ឬក៏រក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទុកជូនដដែលក៏ដោយ តែបងប្អូនសុខចិត្តជួយតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមហ៊ុន ពេលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេង ដោយហេតុថាការងារនៅកន្លែងផ្សេងៗ ក៏ដូចជានៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ដែរ ហើយនៅផ្នែកនោះមានជំនាញស្រាប់ ។

- ក្រុមហ៊ុន តេឡីទ្វី នៅតែទាមទារប្តូរកម្មករស្រ្តីចេញពីកន្លែងជ្រលក់ពណ៌ ដោយហេតុថា ការងារផ្នែកនេះ មានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរជាងកន្លែង ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់តាំងឱ្យបងប្អូនទៅធ្វើកន្លែងថ្មី និងដើម្បីកែប្រែប្រព័ន្ធផលិតកម្មទៅតាមតំរូវការទីផ្សារឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ព្រមទាំងធានាការងារជូនកម្មករកម្មករនិយោជិតអស់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសម្រេចជាដាច់ខាតឡើយ ហើយ



របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០៨៣ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមក
លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី ១ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៥:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០ នាទីរសៀល។
- លើកទី ២ : ថ្ងៃទី ២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៥:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០ នាទីរសៀល។

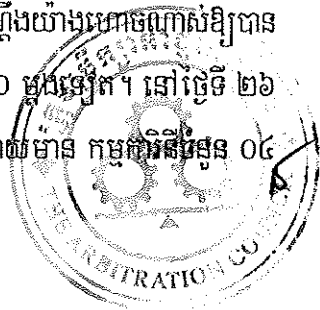
បញ្ហាផែនការវិវិធី :

នៅថ្ងៃទី ២១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់
ក្រុមហ៊ុន តេវ៉ាតិច្យូ ក្លិកទិញ ហ្គាមិន អ៊ិនធឺណាស្យូណាល់ ហ្វាក់ថ្វី អិលធីឌី លើករណីក្រុមហ៊ុនផ្តាស់ប្តូរកម្មការិនី
ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ចេញដោយជំនួសដោយកម្មករហុរសវិញ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សជាលើកចុងក្រោយ ថ្ងៃទី ២១
ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដាច់ខាត ចំនួន ០១ ចំណុចលើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុច
ដូចមានកំណត់ហេតុមិនសះជាភ្ជាប់ជាមួយស្រាប់។

ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១១ ខែ
កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ០៨៣ កប/អក/វក. ចុះ
ថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ
ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ
នៅថ្ងៃទី១៩ និង ២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៥:០០ នាទីរសៀល។

នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ភាគីដើមបណ្តឹងមានវត្តមានតែតំណាងសហជីពប្រចាំរោងចក្រ និង
មន្ត្រីសហព័ន្ធអញ្ជើញមក ចំណែកកម្មការិនីដើមបណ្តឹងមិនបានមកចូលរួមឡើយ ដោយមូលហេតុផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
ត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (អត់មានការងារធ្វើ ហើយពួកគាត់បានត្រលប់ទៅភូមិកំណើតវិញ) ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលបានផ្តល់ឱកាសដល់ភាគីសហជីពដោយឱ្យអញ្ជើញកម្មការិនី ដែលជាដើមបណ្តឹងយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យបាន
ពីររូបមកចូលរួមក្នុងសវនាការនៅថ្ងៃទី ២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៥:០០ ម្តងទៀត។ នៅថ្ងៃទី ២៦
ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដោយមាន កម្មការិនីចំនួន ០៤



រូបបានមកចូលរួមក្នុងចំណោមកម្មការិនីទាំង ១២ រូប ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាម ផ្សះ
ផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន០១ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត តែមិនទទួលបានការសះជាឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញ
នៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម៖

ឥស្សនាវ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សនាវ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ ចុះបញ្ជីលេខ ០០៨ សកបយ.អក ចុះខែមករា ឆ្នាំ ២០០០ ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ ជូនលោកស្រី ថៃ កញ្ញា ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៣- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ចេវ សុខន ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ។
- ៤- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ហង់ សោភ័ណ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៣ ។
- ៥- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ជា ណុំ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៣ ។
- ៦- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ សុក ធារុំ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៣ ។
- ៧- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ញ៉ូ ស៊ាងហាក់ ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៣ ។
- ៨- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ សែម សុង ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៣ ។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ម៉ៅ វីឡា ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- ១០- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ចេវ សុខន ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- ១១- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ស៊ាត នាត ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- ១២- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ទឹក លាត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភីភីច្យូ និងឈ្មោះ ទឹម អេង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។



- ១៤- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ និងឈ្មោះ ជា ណុំ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ១៥- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ និងឈ្មោះ មឿន សាមាន ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- ១៦- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ និងឈ្មោះ អ៊ុន ធារ៉ា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ១៧- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ លេខ ០២៥/០៨ សសកពក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការសុំជួបចរចា ។
- ១៨- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ១៩- លិខិតចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២០- លិខិតចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ លើកទី២ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុនតេភាគិច្យ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

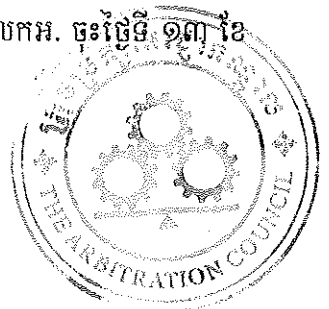
- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ តេភាគិច្យ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២ ។
- ២- លិខិតលេខ ២៨០ កប/អក/វក របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក កញ្ញាប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រតេភាគិច្យ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី អាណត្តិទី៣ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ លេខ ០២៥/០៨ សសកពក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការសុំជួបចរចា ។
- ៤- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ លេខ ០៨៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្យ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។



២- លិខិតអញ្ជើញភាគីសហជីពសេរីកម្មករ ចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៩ កប/អក/វក/លកអ.ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្ច ក្លីតទិញ ហ្គាមិន អ៊ិនធឺណេស្យូណាល់ ហ្វាក់ថ្វី អិលធីឌី មានជួលកម្មករនិយោជិត សរុប ចំនួនប្រមាណជា ២ ៤៩០នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ០៣ គឺ :
 - ១- សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្ច
 - ២- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្ច (ស៊ីខាវឌូ) និង
 - ៣- សហជីពសេរីពលករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្ច ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួនប្រមាណជា ៣៦០ នាក់ ហើយមិនមានភាពតំណាងបំផុតទេ ។
- កម្មការិនីទាំង ១២ នាក់ នៅក្នុងផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ គឺ ជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន តេភាគិច្ច ។

ចំណុចវិវាទ : កម្មការិនីទាំង ១២ នាក់ទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្តូរពួកកាត់ដេរពីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ទៅផ្នែកផ្សេងទៀត

- កម្មការិនីទាំង ១២ រូបនេះ មានកិច្ចសន្យាការងារមានចែរវេលាមិនកំណត់ ។
- ក្នុងផ្នែកជ្រលក់ពណ៌មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧ នាក់ ដោយក្នុងនោះមានកម្មការិនីចំនួន ១២ រូប និង កម្មករដែលជាបុរស ០៥ រូប ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យផ្លាស់ប្តូរកម្មការិនីទាំង១២រូបចេញពីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ទៅផ្នែកផ្សេងៗ គឺ ចំនួន ០៦ នាក់ទៅផ្នែកដេរផ្លាក ក, ០៣ នាក់ទៅផ្នែកដាក់ឡេវី និង ០៣ នាក់ទៀតទៅផ្នែករើសសេរី ឬ អ៊ុត តាមលិខិតទី១ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ និងទី២ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- តាមរយៈភស្តុតាងផ្តល់មកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នាថ្ងៃទី ១៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ដោយភាគីនិយោជកទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនីទាំង ១២ រូបនោះ ឃើញថា មានកម្មការិនីចំនួន ០៨



រូប ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមានបញ្ជាក់ពីផ្នែក ដែលពួកគាត់ត្រូវបំរើការជូនក្រុមហ៊ុន គឺនៅក្នុង ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ដែលមានឈ្មោះដូចខាងក្រោម៖

- ១. អ៊ិន ផារ៉ា ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០០ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
- ២. មឿន សាមាន ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០១ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
- ៣. ទឹម អេង ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
- ៤. ទិត សាត ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០២ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
- ៥. សុក ឆារ៉ូ ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៣ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
- ៦. សាត នាត ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
- ៧. ញ៉ា សារ៉ាហាក់ ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ០៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៣ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌
- ៨. ម៉ៅ វិឡា ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ (ដែលបានចូលរួម នៅក្នុងសវនាការលើកទី ២)

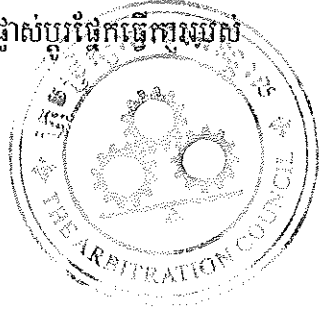
- ចំពោះកម្មការិនីចំនួន ០៤ នាក់ទៀត ដែលបានប្តូរពីផ្នែកផ្សេងៗមកផ្នែកជ្រលក់ពណ៌មាន ដូចខាងក្រោម៖

- ១. ហង់ សោភ័ណ ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៣ ផ្នែកអ៊ីត
- ២. ចេវ សុខន ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ០១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ដល់ ថ្ងៃទី ០១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០២ ផ្នែកតម្រូវ បន្ទាប់មកត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ នៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌(ដែលបានចូលរួមនៅក្នុងសវនាការលើកទី ២)
- ៣. សែម សុង ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ០៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៣ ផ្នែកអ៊ីត
- ៤. ជា ណុំ ចាប់ផ្តើមការងារ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៣ ផ្នែកដេរក្លាប់ បន្ទាប់មកត្រូវបានចុះ កិច្ចសន្យាការងារថ្មី ដោយចាប់ផ្តើមការងារនៅថ្ងៃដដែល តែប្តូរទៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ (ដែលបាន ចូលរួមនៅក្នុងសវនាការលើកទី ២)

- កម្មការិនីទាំង ០៤ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការបានអះអាងថា ពួកគាត់ជំទាស់ចំពោះការប្តូរ ផ្នែកនេះ ដោយសារថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ គឺនៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ។ ម្យ៉ាងទៀត ពួកគាត់ធ្លាប់ ត្រូវក្រុមហ៊ុនប្តូរផ្នែកម្តងរួចហើយ ហើយការប្តូរផ្នែកច្រើនដងបែបនេះ ធ្វើឱ្យពួកគាត់មិនមានជំនាញពិត ប្រាកដ និងផ្នែកពិតប្រាកដ ដែលខ្លួនត្រូវធ្វើការ ។ ពួកគាត់បានបញ្ជាក់បន្តថា ពួកគាត់ ចង់ធ្វើការនៅផ្នែក នេះរហូតដល់ថ្ងៃចូលនិវត្តន៍ ហើយដាច់ខាត មិនយល់ព្រមប្តូរទៅផ្នែកណាមួយផ្សេងទៀត ។ ពួកគាត់បន្តថា មិនមានការព្រួយបារម្ភថា នៅផ្នែកផ្សេងដែលនឹងត្រូវផ្លាស់ទៅនោះមានលក្ខខណ្ឌការងារលំបាកជាងផ្នែក ជ្រលក់ពណ៌នោះឡើយ គឺដូចតែគ្នា ។



- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា មិនមានបំណងអាក្រក់ណាមួយក្នុងការប្តូរផ្នែករបស់កម្មការិនីទាំង១២រូបនេះទេ គឺ ជាការចាត់ចែងផ្លាស់ប្តូរជាធម្មតា ដើម្បីសម្របតាមភាពចាំបាច់នៃសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវត្រៀមខ្លួនប្រឈម និងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នៃវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុស្វ័យភាពលោក ។ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកនេះទៀតសោត ក្រុមហ៊ុនបានពិចារណាដាក់ពួកគាត់ទៅផ្នែកដែលបរិស្ថាន និង លក្ខខណ្ឌការងារមានលក្ខណៈប្រសើរជាងមុន ដោយមិនមានជាតិគីមី (ដូចកន្លែងជ្រលក់ពណ៌) មិនមានការលើករបស់ធ្ងន់ៗ ហើយផលប្រយោជន៍ ដែលពួកគាត់ធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមករក្សានៅដដែលទាំងអស់ រួមមានប្រាក់ឈ្នួល និងអតីតភាពការងារ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងទៀតថា ក្រុមហ៊ុនមានផែនការដាក់កម្មករបុរសឱ្យធ្វើការនៅផ្នែកនោះជំនួសវិញ ដោយហេតុថា នៅផ្នែកនោះ ការងារមានលក្ខណៈធ្ងន់ និងប៉ះពាល់សុខភាពច្រើនជាងផ្នែកផ្សេងៗ ជាក់ស្តែង គឺកម្មករត្រូវធ្វើការប៉ះពាល់នឹងជាតិថ្នាំ ហើយត្រូវលើកធុងថ្នាំ ដាក់ចូលក្នុងម៉ាស៊ីនជ្រលក់ពណ៌ម្តងពី ១០ គីឡូក្រាម រហូតដល់ ៥០ គីឡូក្រាម ។ បច្ចុប្បន្ននេះ សំរាប់កម្មការិនី ក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចព្រមព្រៀងឱ្យពួកគាត់លើកតែធុងថ្នាំដែលមានទំងន់តិចជាង ១០ គីឡូក្រាមប៉ុណ្ណោះ ចំពោះគីឡូលើសពីនេះ ត្រូវមានកម្មករផ្សេង ឬប្រធានក្រុមមកជួយលើក ហើយកម្មការិនីម្នាក់អាចកាន់ម៉ាស៊ីនជ្រលក់ពណ៌តែមួយប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះកម្មករបុរសវិញ ពួកគេអាចកាន់ម៉ាស៊ីនពីរតែឯង ហើយលើកធុងថ្នាំដែលមានទំងន់ធ្ងន់រហូត ៥០ គីឡូក្រាម បានដោយខ្លួនឯង។ នៅក្នុងសវនាការ ខាងកម្មការិនីបានបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ថា នៅពេលមានការលើកទំងន់ធ្ងន់ គឺមេជាងជាបុរសតែងមកជួយលើកថ្នាំដាក់ទៅក្នុងម៉ាស៊ីន ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមានផែនការរើសកម្មករបុរស ដែលអាចនឹងកាន់ម៉ាស៊ីនពីរក្នុងកម្មករម្នាក់បាន ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុននៅផ្នែកនេះ។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការរៀបចំសង្វាក់ផលិតកម្មឡើងវិញ និងធ្វើយ៉ាងណាធានាសង្វាក់ផលិតកម្មឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដដែល តែកាត់បន្ថយការចំណាយ ដែលមិនចាំបាច់ ដើម្បីប្រឈមនឹងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលអាចជះឥទ្ធិពលមករោងចក្រ។ ពេលនេះផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ និងផ្នែកខ្លះទៀតនៃរោងចក្រត្រូវបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយសារការបញ្ជាទិញបានចុះថយ ។
- ភាគីសហជីពអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្លាស់ប្តូរផ្នែករបស់កម្មការិនីបានទេ ព្រោះអនុលោមតាមមាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងអំពីកិច្ចសន្យាការងារ។ សហជីពបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារដោយមានកំណត់ផ្នែក ដែលកម្មការិនីត្រូវធ្វើការជាក់លាក់គឺ " ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌" ។ ហេតុនេះ តាមផ្លូវច្បាប់ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្លាស់ប្តូរផ្នែកនៃការងាររបស់កម្មករបានទេ ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងារពុំមានចែងវិធានណាមួយទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទ: កម្មការិនីទាំង ១២ នាក់ទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរពួកគាត់ចេញពីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ទៅផ្នែកផ្សេងទៀត

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិចាត់តាំងផ្លាស់ប្តូរផ្នែករបស់កម្មការិនីទាំង ១២ នាក់នេះ ទៅផ្នែកផ្សេងទៀត តាមលិខិតទី១ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ និងលិខិតទី ២ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ដែរឬទេ ?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី ០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា : "សហគ្រាសនិមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើនហើយគ្រឹះស្ថាន នីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាងការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក " ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ស្ថិតណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃើកស៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រឹស្តីបញ្ជាក់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៣/០៧-ប្តោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧ -អ៊ឹម និង វេ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ៨៤/០៨ - ទ្រឹស្តីបញ្ជាក់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩- កូប៉ល អាប៉ាវែល) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករបស់កម្មការិនីយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរនោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នឹងធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករបស់ភាគីនិយោជកមានលក្ខណៈសមហេតុផល និងស្របច្បាប់ដែររឺទេ?

ផ្អែកទៅលើអង្គហេតុខាងលើ ភាគីនិយោជកផ្លាស់ប្តូរផ្នែករបស់កម្មការិនីទាំង ១២ រូបនេះ គឺដោយសារតំរូវការចាំបាច់នៃសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន និងដើម្បីត្រៀមខ្លួនប្រឈមមុខដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នៃវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុសកល ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការផលិតកម្ម និងអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប្រសិនបើនិយោជកត្រូវប្រើប្រាស់កម្មការិនីនៅផ្នែកនេះទៀត គឺនិយោជកត្រូវប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សច្រើន ដើម្បីបញ្ជាម៉ាស៊ីន និងជួយការងារកម្មការិនី ក្នុងការលើកដាក់ថ្នាំសម្រាប់ជ្រលក់ពណ៌ និងម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនយល់ថាដោយសារសម្រាប់កម្មការិនីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌មានភាពលំបាកជាងផ្នែកផ្សេងទៀត ដែលពួកគាត់ត្រូវផ្លាស់ទៅ។ បន្ថែមពីនេះភាគីនិយោជកក៏បានអះអាងផងដែរថា ក្រុមហ៊ុននឹងរក្សារាល់ផលប្រយោជន៍ ដែលកម្មការិនីធ្លាប់ទទួលបាន



នៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ជូនកម្មការិនីដែល រួមមានប្រាក់ឈ្នួល អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ រួមទាំងមានការ បង្កាត់បង្រៀនពីជំនាញត្រូវការសម្រាប់ផ្នែកនីមួយៗដែលត្រូវផ្លាស់ទៅ។ ចំណែកឯភាគីកម្មការិនីបានធ្វើការ ជំទាស់នឹងការផ្លាស់ប្តូរពួកគាត់ពីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ទៅផ្នែកផ្សេងៗ ដោយលើកហេតុផលថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ពួកគាត់ មានចែងច្បាស់លាស់ពីផ្នែកដែលពួកគាត់ត្រូវធ្វើការ ម្យ៉ាងវិញទៀតការផ្លាស់ប្តូរនេះ ធ្វើឱ្យពួកគាត់មិន មានជំនាញ និងផ្នែកណាមួយពិតប្រាកដ។

ផ្នែកទៅលើមូលហេតុនៃការផ្លាស់ប្តូរនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមការអះអាងរបស់ ភាគីទាំងពីរបញ្ជាក់ថា ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ជាផ្នែកដែលត្រូវការអ្នកមានកំលាំងខ្លាំង និងជាផ្នែក ដែលមានភាពលំបាក ដើម្បីធ្វើការ។ លើសពីនេះទៀត ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា គឺមិនមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងការបាត់បង់ផល ប្រយោជន៍អ្វីនោះទេ ហើយពួកគាត់បានស្គាល់ផ្នែកថ្មី ដែលត្រូវប្តូរទៅនោះហើយ គឺមានលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចតែគ្នា នឹងកន្លែងជ្រលក់ពណ៌ដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមូលហេតុសមស្រប ដែលកម្មការិនីមិនព្រមប្តូរទៅផ្នែកផ្សេង ហើយចង់នៅធ្វើការនៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌នេះ រហូតដល់ចូលនិវត្តន៍។ យោងតាមការរកឃើញខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្លាស់ប្តូរកម្មការិនី ពីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ទៅផ្នែកផ្សេង គឺមានគោលបំណងរៀបចំសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួនឱ្យបានប្រសើរជាងមុន ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយក្នុងផ្នែក នេះ ព្រៀមទប់ទល់នឹងបញ្ហាដែលជាផលវិបាកនៃវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ហើយជៀសវាងការប្រើប្រាស់នូវ កំលាំងមនុស្សច្រើន។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុរបស់កម្មការិនីទាំងអស់ ដែលមិនចង់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ គឺគ្រាន់តែពួកគេធ្លាប់ធ្វើការនៅកន្លែងចាស់ និងមិនចង់ប្តូរទៅកន្លែងថ្មីតែ ប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរកម្មការិនីពីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ទៅផ្នែកផ្សេង ទៀត ដោយភាគីនិយោជក គឺមានមូលហេតុសមហេតុផលជាងការជំទាស់ ដែលលើកឡើងដោយភាគីកម្មករ និយោជិត។

មួយវិញទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទាក់ទងនឹងមាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ^៩ ដោយអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមានកំណត់ផ្នែក ដែល កម្មការិនីត្រូវធ្វើការជាក់លាក់គឺ "ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌"។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៦៩

^៩ មាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ : នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់ សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជូនឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់។ ក៏ ប៉ុន្តែ ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាស ដែលខ្លួនបរិបូ រ្យធ្វើឱ្យខូចដំណើរការ ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ។



នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមិនមានទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះឡើយ ដោយហេតុថា មាត្រា ៦៩ នេះ គឺ ចែងអំពី កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ហើយមិន អាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនកំពុងបំរើការ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មិនមាន ខ ណាមួយនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនីទាំង ១២ រូប បទបញ្ជាផ្ទៃ ក្នុង វិកិត្តច្រមព្រៀងដែលចែងហាមនិយោជកក្នុងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករបស់ពួកគាត់ដែរ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករបស់កម្មករនីទាំង ១២ រូប ពី ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ទៅផ្នែកផ្សេងៗមានលក្ខណៈសមហេតុផល និងស្របច្បាប់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរពួកគាត់ចេញពីផ្នែក ជ្រលក់ពណ៌ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បន្ទាប់

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត កុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរពួកគាត់ចេញពីផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ។
- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរក្សាលក្ខណៈការងាររបស់កម្មករនីទាំង ១២ រូប នៅក្នុងផ្នែកថ្មី ដែលពួកគេនឹងត្រូវទៅ បំរើការ រួមមានប្រាក់ឈ្នួល អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ជាដើម ដូចកាលនៅក្នុងផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ដែរ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញ ទៅ ដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

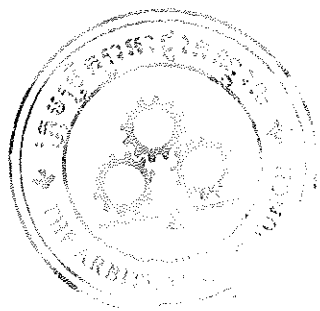
ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**
ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វិរៈ**
ហត្ថលេខា: _____



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ : គុយ សាម

ហត្ថលេខា: -----

