



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ប្រាក់ ចាន់ឌី

ទីប្រឹក្សាសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ

២- កញ្ញា នួន ស្រីមុំ

ប្រធានសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

៣- កញ្ញា ជន ស្រីម៉ាច

លេខាធិការសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

**បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

-សមាជិកសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលជាចំនួនទឹកប្រាក់សរុបប្រចាំខែឱ្យកម្មករបានដឹងមុនចំនួន ០៥ ថ្ងៃ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអាចចេញក្រដាសចំនួនម៉ោងសរុបប្រចាំខែឱ្យកម្មករដឹងមុនចំនួន ០២ ថ្ងៃ ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ (អាណត្តិទី១០) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ០៤៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧

(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៨ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១៣ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹង របស់សហព័ន្ធសហជីពអំណាច កម្មករខ្មែរ លេខ ០២២៨/១២ សសអកខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវ លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ



ការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសម្រេច ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៥ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសម្រេច ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសម្រេច លេខ ០៤៥ កប/អក/វក ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសម្រេច ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ វេលាម៉ោង ០២:០០នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទដែលមិនសម្រេច ០១ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែពុំទទួលបានលទ្ធផលសម្រេចនឹងគ្នាទេ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ជូនលោក ហួត សុខ មុខងារជាបុគ្គលិកជាន់ខ្ពស់ផ្នែកច្បាប់ ជាតំណាងក្នុងការចូលរួមគ្រប់នីតិវិធីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើសំណុំរឿងលេខ ០៥/១៣ តាមនីតិវិធីច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប លេខ ០៥៣៤ ពណ. ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៥- អនុសញ្ញារួមរវាងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តំណាងដោយសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៦- តារាងកត់ត្រាវត្តមាន Line1 (A) ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប ។
- ៧- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ឈ្មោះ ប្រាក់ សុភាព ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ ។



**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

១- លិខិតលេខ ០២២៨/១២ សសអកខ របស់សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ជូនប្រធាននាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ ស្តីពីសំណើជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនរបស់កម្មករ កម្មការិនីរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតលេខ ០២០៥/១២ សសអកខ របស់សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ជូននាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ស្តីពីសំណើជួបចរចាដើម្បីដោះស្រាយនូវសំណូមពររបស់កម្មករ កម្មការិនី រោងចក្រ ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករ កម្មការិនី ជាតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងជាថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព អំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ជូនប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ស្តីពី សំណើជួយដោះស្រាយនូវសំណូមពរកម្មករ កម្មការិនី មួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ ។

៤- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពអំណាចកម្មករ ខ្មែររោងចក្រ ខេមបូ ខូថប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី លេខ ០៤៥ កប/ អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ។

**អង្គហេតុ ៖**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប គឺជារោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះ ឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០៥៣៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដែលចុះបញ្ជីក្រោម



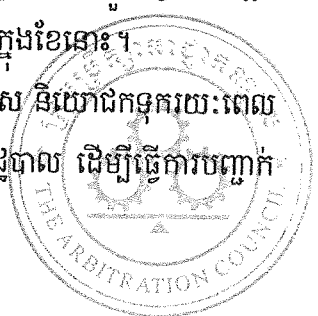
*Handwritten signature*

លេខ Inv0១៥៨ E/២០១២ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជា ២០០០ នាក់ ។

- សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះ ទទួលបានបង្កាន់ដៃស្នើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពនៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ ។ សហជីពនេះ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ ។
- តាមរយៈកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានចំនួន ២២០ នាក់ ។

**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួល ជាចំនួនទឹកប្រាក់សរុប ប្រចាំខែ ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុនចំនួន ០៥ថ្ងៃ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារនៅក្នុងសវនាការថា ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រចាំខែ ឱ្យកម្មករនិយោជិត ០២ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ។
- ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងរោងចក្រទាក់ទងនឹងការផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះគឺ ៖
  - o ២ថ្ងៃមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល និយោជកផ្តល់ក្រដាសតារាងចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួនម៉ោងគោលធ្វើការ និងចំនួនម៉ោងនៃការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើក្នុងខែនោះ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតពិនិត្យ និងតវ៉ា ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវចុះហត្ថលេខាលើក្រដាសតារាងចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបប្រចាំខែនេះ នៅពេលដែលពិនិត្យឃើញថា ចំនួនម៉ោងធ្វើការរបស់ខ្លួនដែលមានសរសេរនៅលើក្រដាសតារាងចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបប្រចាំខែនេះ ត្រឹមត្រូវហើយ ។ ក្រដាសតារាងចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបប្រចាំខែនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ជាលក្ខណៈក្រុម ។ ពោលគឺ មួយក្រុមទទួលបានមួយសន្លឹក ។
  - o នៅពេលដែលរដ្ឋបាលបានទទួលក្រដាសតារាងចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបប្រចាំខែ ដែលមានការចុះហត្ថលេខាដោយកម្មករនិយោជិតហើយនោះ រដ្ឋបាលនឹងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិរបស់កុំព្យូទ័រដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។
  - o នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល និយោជកនឹងផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជាភាសារខ្មែរ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមានបញ្ជាក់លំអិតនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងខែនោះ ។
  - o បើមានការគណនាខុស ឬកម្មករនិយោជិតសង្ស័យថា មានការគណនាខុស និយោជកទុករយៈពេល ០៣ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅជួបរដ្ឋបាល ដើម្បីធ្វើការបញ្ជាក់ឬតវ៉ា ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា ៖
  - o ការទទួលបានចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនចំនួន ០២ ថ្ងៃ ផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការតវ៉ា ក្នុងករណីដែលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានគណនាខុស។ ពោលគឺ កម្មករ និយោជិតអាចធ្វើការតវ៉ាមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវទាំងអស់ របស់ពួកគាត់ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលតែម្តង ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការថា ៖
  - o ការអនុវត្តបែបនេះ ធ្វើឱ្យការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមានភាពត្រឹមត្រូវ ដោយសារចំនួនម៉ោងធ្វើការ ត្រូវបានផ្ទៀងផ្ទាត់រួចហើយ មុននឹងយកទៅគណនាប្រាក់ឈ្នួល ។
  - o ការអនុវត្តបែបនេះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សាខាផ្សេងទៀត ក៏អនុវត្តបែបនេះដែរ ។
  - o និយោជកពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការកែប្រែប្រព័ន្ធសម្រាប់គណនាទឹកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៅថ្ងៃតែមួយ នៅពេលដែលគាត់ចេញក្រដាសតារាងចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបប្រចាំខែនេះទេ ។
  - o បើមានការគណនាខុស និយោជកនឹងធ្វើការកែតម្រូវ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ០២ ថ្ងៃ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួន ប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រចាំខែ ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ០២ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ចុងសន្លឹកបើក ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ០២ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១២(ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិត ឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖

ក-...

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួល នោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។”

មាត្រានេះមានន័យថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់ កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/០៦- ដាច់ បីលយូ អែនី ឌី) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានកត្តាជាច្រើនដែលអាចធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្លាស់ប្តូរ ដូចជា ៖

- អវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់មួយចំនួនរបស់ពួកគាត់ ត្រូវថយចុះ ។



*(Handwritten signature)*

- ការស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់មួយចំនួនរបស់ពួកគាត់ ត្រូវកើនឡើង ។
- ការប្រើប្រាស់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារតាមបែបទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ក៏អាចធ្វើឱ្យ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់មានការប្រែប្រួលដែរ ពោលគឺអាចមានការកើនឡើង ឬថយចុះ ។
- និងកត្តាដទៃទៀតផ្សេងៗទៀត ។

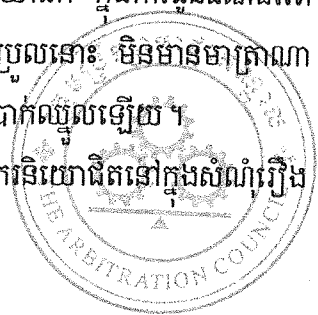
ការប្រែប្រួលនៃកត្តាទាំងនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបាន សម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗ ។ ដូច្នេះ មាត្រា ១១២ (ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់សម្រាប់ រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗនោះ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំចុងសន្លឹក ប្រាក់ខែ ដែលមានព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលលំអិតនេះ ជាការរៀបចំមានលក្ខណៈតម្លាភាព ដែលអាចលុបបំបាត់នូវ ភាពមន្ទិលសង្ស័យរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ។ ការអនុវត្តនេះអាចធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ រវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានល្អប្រសើរ ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ ត្រឹមតែកំណត់នូវកាតព្វកិច្ច របស់និយោជក ក្នុងការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់ ដល់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ មាត្រានេះ មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល និយោជកបានផ្តល់នូវចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមានបញ្ជាក់លំអិតនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងអត្ថ ប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងខែនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តស្របតាមមាត្រា ១១២ (ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ហើយ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករ និយោជិតចំនួន ០២ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតមានភាពងាយស្រួលក្នុងការតវ៉ា នៅពេលដែលមានការគណនាខុស ។ ចំពោះការអនុវត្តនៅពេលមានការគណនាខុស និយោជកនឹងធ្វើការកែតម្រូវ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ០២ ថ្ងៃ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកែតម្រូវរបស់និយោជកក្នុង រយៈពេល ០២ ថ្ងៃ គឺមានលក្ខណៈសមរម្យហើយ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ក្រៅពីមាត្រា ១១២ (ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានចែងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការជូនដំណឹងអំពី ប្រាក់ឈ្នួល ទៅកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់មានការប្រែប្រួលនោះ មិនមានមាត្រាណា ចែងតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿង នេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។



*Handwritten signature or initials.*

កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “អនុសញ្ញារួម គឺជាភិក្ខុព្រមព្រៀង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក. មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក
- ខ. មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។.. ។”

លើសពីនេះ ប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ចែងថា ៖ “សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចា អំពីអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តចំពោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវតែធ្វើការចរចា ជាមួយសហជីព ។”

យោងតាមមាត្រា ៩៦ និងប្រការ ៩ នៃប្រកាសខាងលើ ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណា លើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារ ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ ដោះស្រាយ ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេល មួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួស សេចក្តីបង្គាប់នេះ ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤៣ ខាងលើ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករ និយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅ ក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅមានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិត នៅក្នុង សហគ្រាស (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវីហ្គីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤- ប្រក្រតយូរៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១១-ហ៊ុំរឿនជីវី ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ ពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយសារសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាព តំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២/១១-ពូឃៀន ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហានស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។



*(Handwritten signature)*



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប ដែលជាដើមបណ្តឹង មិន មានភាពតំណាងបំផុតប្រចាំរោងចក្រទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពអំណាចកម្មករ ខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប មិនមែនជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំ វិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែល ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រចាំខែ ឱ្យកម្មករ និយោជិត ០២ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទ ៖** បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ចុងសន្លឹក បើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រចាំខែ ឱ្យកម្មករនិយោជិត ០២ ថ្ងៃ មុន ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖** សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច  
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុន្ទី**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាំង អេង ដូង**  
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

