

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ២៧/១១-ហ្គោលហ្វេម
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

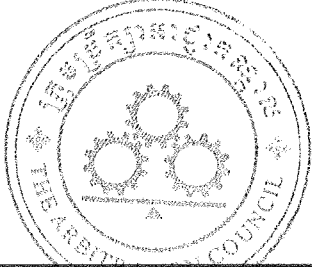
សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លី តៃសេង**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អាន វីរៈ**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភារកិច្ចនៃវិវាទ

១- ភារកិច្ចនិយោជក
ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើរប្រាយស៊ីស (អ៊ិនថៃ) នីតធើរ លីមីធើត**
អាសយដ្ឋាន : ភូមិកំពង់ព្រីង ឃុំសិត្យ ស្រុកស្នាង ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៣៥ ៩៥៥ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក ហាំ ភា មេធាវី
- ២- លោក ទ្រី សុវិរិយៈ តំណាងក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក ងៀប វ៉ាហុង រដ្ឋបាល
- ៤- លោក ជា វុធរថេត មន្ត្រីច្បាប់
- ៥- លោក ពេជ្រ សូផាត មន្ត្រីច្បាប់
- ៦- លោក ហួត សុខជា មន្ត្រីច្បាប់
- ៧- លោក វិម វីរៈ ជំនួយការមេធាវី



២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

- សហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ ហ្គេលហ្វេម

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៧៨៨ ផ្លូវលេខ៤៧៤ សង្កាត់បឹងត្របែក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១១ ៦៨៥ ៨២៦

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក សេង ម៉េងហុង

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- កញ្ញា ទុយ ស្រីលីន

អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ ហ្គេលហ្វេម

៣- កញ្ញា សួន សុភ័ស្ត

ទីប្រឹក្សាសហជីព

បញ្ជាក់ទូរស័ព្ទ

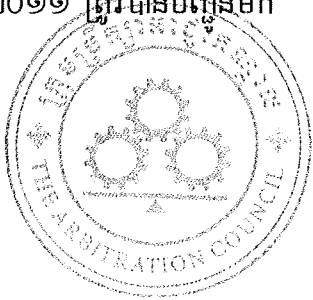
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីសហជីពកម្មករកម្ពុជាសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារ ឱ្យកម្មករស៊ីឡូ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារនេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ របស់ក្រសួងការងាររួចហើយ ចំពោះកម្មករស៊ីឡូណាមួយ ធ្វើមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលអប្បបរមា ក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់បង្កប់ជូនតាមស្តីពីការងារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ០៥៤ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។



Handwritten signature

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ២:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួនមួយចំណុច ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកពេលសុំចរចាគ្នានៅថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ ។

នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួនមួយចំណុចនេះជាលើកទី២ ប៉ុន្តែជាលទ្ធផលពុំទទួលបានការសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូចនេះ ចំណុចមិនសះជាចំនួន១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០៥៤/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចនេះនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង២:៣០ នាទី រសៀល ។ ដោយភាគីទាំងពីរមានបំណងចង់ធ្វើការចរចាជាមុនសិន ដូចនេះក៏បានស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល នេះរហូតដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែជាលទ្ធផលពុំទទួលបានការសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងដំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងដំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។



Handwritten signature

ការប្តឹងដំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សាវរណៈ នៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

តស៊ូតវាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស(អ៊ិនថ័)នីតធើរ លីមីតធើត និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការពន្យារពេលសវនាការ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧/១១-ហ្គោលហ្វេម ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតរបស់តំណាងក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស(អ៊ិនថ័)នីតធើរ លីមីតធើត និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការពន្យារពេលសវនាការ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧/១១-ហ្គោលហ្វេម ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាង ដោយអាណត្តិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស (អ៊ិនថ័) នីតធើរ លីមីតធើត ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហាំ ភា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស នីតធើរលីមីតធើត ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៥៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម អ៊ិនធើប្រាយស៊ីស នីតធើរលីមីតធើត ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៦- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ៤៩២១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ហ្គោលហ្វេម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ២- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនី ទុយ ស្រីលីន ។



Handwritten signature

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការអង្កេតការស្នើព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករចំនួន ៥០០០ នាក់ រយៈពេល២ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- លិខិតលេខ ៨៨៣ កប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី៤៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ ជំរាបមក លោកប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ហ្គោលហ្វេម ស្តីពីការស្នើសុំ ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម លេខ ០៥៤ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គោលហ្វេម ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២១០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

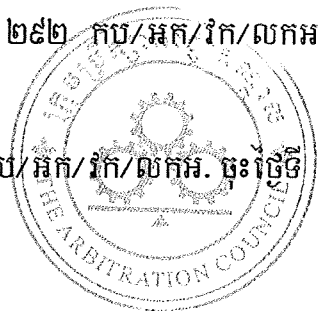
៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ២៧៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ២៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៤ លេខ ២៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៤ លេខ ២៩២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៩- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៥ លេខ ៣១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី



Handwritten signature

០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

១០- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៥ លេខ ៣១៥ កប/អក/វក/លកអ.
ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

១១- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ
២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- តាមរបាយការណ៍មិនសះជា ក្រុមហ៊ុន ហ្គេលហ្គេម គឺជាក្រុមហ៊ុន ត្បាញអាវរងា សម្រាប់នាំចេញទៅ
ក្រៅប្រទេស ។
- ក្រុមហ៊ុន ហ្គេលហ្គេម ចាប់ដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិត
ចំនួនប្រហែលជា ៥.៨០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន៦ ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ហ្គេលហ្គេម គឺជាដើម
បណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ហ្គេលហ្គេម មិនទាន់មាន
វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ហ្គេលហ្គេម មានសមាជិកចំនួនប្រហែលជា ៣០០ នាក់ ។ ប៉ុន្តែ តាម
រយៈការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិក
នោះ ចំនួនប្រហែលជា ១០០ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកពុំបានជំទាស់ទៅលើចំនួនសមាជិក
សហជីព ៣០០ នាក់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនោះទេ ។

**ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករ
និយោជិតដេរតាមបរិមាណផល (ដេរស៊ីបុង) ទាំងអស់**

- ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត គឺចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ដោយផ្អែកតាមសេចក្តីជូនដំណឹង
លេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ ចុះនៅថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោល
ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងការបញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល
គោលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណ



ផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ប្រសិនបើពួកគាត់ទទួលបានតិចជាងចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ គឺ និយោជកនឹងបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញពីមូលហេតុ ក្នុងការទាមទារឱ្យរក្សាឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ គឺនៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលតម្លើងដល់ចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកនោះ គឺពួកគាត់ហាក់ បីដូចជាពុំទទួលបានផលប្រយោជន៍នោះទេ ព្រោះជាទូទៅពុំមានកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាម បរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ ហើយកាលពីមុនពេលតម្លើងនោះពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនបុង ដែលធ្វើបាន និងបានបូក បន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិកទៀត ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលគោល រួចហើយ ម៉្យាងទៀតក្រុមហ៊ុនក៏បានតម្លើងតម្លៃបុងផងដែរចំពោះ PN ថ្មី លើកលែងតែ PN ចាស់។ ចំពោះ PN ចាស់ គឺមិនសូវមានចំនួនច្រើននោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមទៀតថា ដោយសារកម្មករនិយោជិតដេរលើ PN ចាស់ គឺនិយោជកពុំបាន គិតតំលៃឱ្យថ្មីជូនទេ គឺគិតតំលៃចាស់ដដែល ហេតុដូច្នេះ បើនិយោជកគួររក្សាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន នេះ វាអាចជាការលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ។
- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) មានចំនួនសរុបប្រហែលជា ២៥០០ នាក់ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

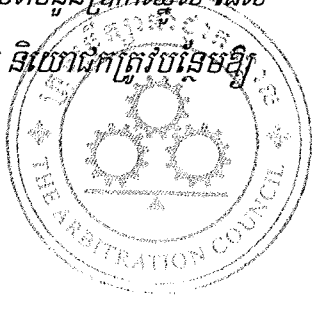
ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករ និយោជិត ដេរតាមបរិមាណផល (ដេរស៊ីបុង) ទាំងអស់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើការទាមទារដូចខាងក្រោមនេះ:

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ ចុះនៅថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ បានចែងថា " ...

១- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ (ប្រាំមួយ) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានសម្រេចកាលពីឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវ ចេញទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង គ្រប់ៗគ្នា ។...

៣-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលដេរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបាន ប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន ។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះ លើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ដែល មានចែងក្នុងចំណុចទី២ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមការលើសនោះ ។ ប្រសិនបើទាបជាង និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យ គ្រប់ចំនួន... ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។...



Handwritten signature or mark.

សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ នឹងអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៤.....”។

តាមរយៈសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុននិងទទួលបានការបញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយការបញ្ចូលនេះបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តនៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៤ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអនុវត្តការបញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពនេះ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីប៊ុន) ទទួលប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកនោះ និយោជកនឹងបន្ថែមឱ្យគ្រប់ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារសុំរក្សាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យនៅដដែល ព្រោះពួកគាត់យល់ឃើញថា ការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួល និងការបញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺប្រៀបដូចជាពួកគាត់ពុំទទួលបានដដែល ព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់ទទួលបាននោះ មិនដែលទាបជាងចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ចំនួនឡូដែលពួកគាត់ដេរលើ PN ចាស់នោះ និយោជកក៏ពុំបានតម្លើងតម្លៃឡូជូនដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណា រួមទាំងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកបន្តផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ពោលគឺប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលធ្លាប់ផ្តល់ជូនដោយនិយោជកនេះ ត្រូវបានបញ្ចប់នូវពេល ដែលមានសេចក្តី ជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ នេះចូលជាធរមាន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺលើសពីច្បាប់ដែលបានចែង ដូចនេះ វាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ហ្គេលហ្វេម ពុំមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៦/១១-សាន់លីហ្គង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិជូនច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



Handwritten signature

កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផល
ប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារមកនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង
រោងចក្រ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ
ហ្គេលហ្វេម មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ធ្វើការដោះស្រាយទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែល
ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ចំនួន ៦
ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពដល់
កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

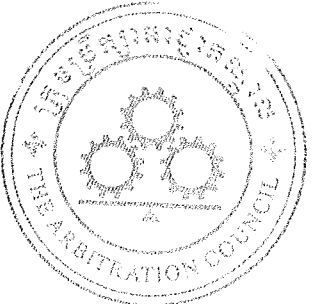
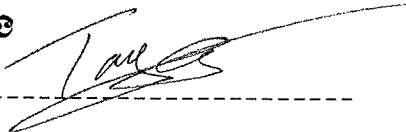
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចខាងលើនេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បង្គាប់
ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍
អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អាន វិរៈ

ហត្ថលេខា: ----- *Am Vireak*

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុងឈា

ហត្ថលេខា: ----- *Mon Chha*

