



លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២៩ ១៧៤

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ហ្វា សាលី មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងារនៃ FTUWKC
- ២- កញ្ញា រស់ ពេជ្រ ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ឃែនធើរេន
- ៣- កញ្ញា យ៉ិន សុផា អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ឃែនធើរេន
- ៤- កញ្ញា ម៉ម សុដានី លេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ឃែនធើរេន
- ៥- កញ្ញា ណែត វី កម្មការិនី
- ៦- កញ្ញា ប៊ុក ម៉ី កម្មការិនី

**បញ្ជាក់ខ្លឹមសារ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃប្រាក់ចំនួន ១០០ ខោ ស្មើនឹង ១ ដុល្លារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចតម្លើងតម្លៃប្រាក់ចំនួន ១០០ ខោ ស្មើនឹង ១ ដុល្លារ បានឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទៅតាមតម្លៃប្រាក់ដែលអ្នកបញ្ជាទិញកំណត់ឱ្យប៉ុណ្ណោះ ។

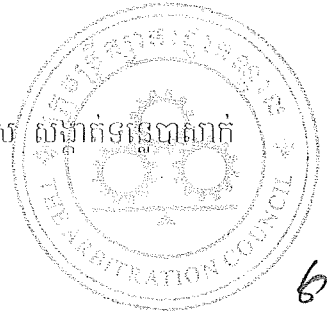
**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ១១៤៨ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។



6

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ៣០ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃ រោងចក្រ ឃែនធើរេន ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃបុរេឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង នេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សា ជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន ០១ចំណុច លើការ ទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០១ចំណុច។ ចំណុច មិនសះជាចំនួន ០១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី ក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី ៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទ ០១ចំណុចនេះ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា លើចំណុចវិវាទ ០១ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

**ឥស្សរក្ខត**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សរក្ខត ដែលត្រូវបានរក្សាទុកក្នុងខ្សែអាស៊ានសេដ្ឋកិច្ចពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន ជូនលោក លាវ គីមប៊ូ, លោក ចាប សោភ័ណ្ណ និង លោក ឃឿន សៀន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ខែសម្រាប់ខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ២០០៩ របស់ឈ្មោះ Song Thuon, Lay Chanlekha, Som Somnag, Ouk Mao, Prak Srey, Pheok Suot, Souen San, Tet Chouk, Sam Kimheng, Touch Samaun, Soth Chanrith, Net Vy, Mang Sameun, Touch Sophal, Soeng Savy, Run Sopha, Pao Sreynan, Kong Kanha, Vuon Seu, Pheng Thol, Man Chantha & Hoeng Sineat ។
- ៣- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារក្នុងរោងចក្រ ឃែនធើរេន អិភីវិល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- តារាងតម្លៃបុរេថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨, ថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា និងថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។



6

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- ១- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមកកញ្ញាប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ឃែនធើរេន លេខ ៨១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិថ្មី ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ឃែនធើរេន លេខ ១៣៧៣ ក.ក.ប.វ/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាលេខ ១៤៩/០៩ សសកពក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាជាមួយ នៅ ថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៩:០០ ព្រឹក ។
- ៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ឃែនធើរេន គោរពជូនលោកប្រធាន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយករោងចក្រ ឃែនធើរេន ស្តីពីការទម្លាក់តំលៃបុង ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន លេខ ១១៤៨ ក.ប/អក/ វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៩១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៩១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។

**អង្គបោះឆ្នោត**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- រោងចក្រនេះមានកម្មករសរុបប្រហែល ១ ៣០០ នាក់ ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ឃែនធើរេន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។ កម្មករនិយោជិត



ដែលផ្តិតមេដៃទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ តាមរយៈសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ វែន ធ័រន មានចំនួន៣១នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុង ចំណុចនេះ គឺកម្មករនិយោជិតផ្នែកផ្សេង ដែលមានពីរក្រុម។

**ចំណុចវិវាទ : កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឆ្លងតម្លៃបុរេចំនួន១០០ខោ ស្មើនឹង១ដុល្លារអាមេរិក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់តម្លៃបុរេ១០០ខោ ស្មើ១ដុល្លារអាមេរិក។ កម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ថា កាលពីមុន ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០០៤ ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ មុនពេលដែលក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំង មកភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់តម្លៃឡូត៍ ១០០ខោ បាន ១ដុល្លារអាមេរិកនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា ខោដែលមានវិវាទនេះជាប្រភេទម៉ូដឺរ ទេ ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំពោះខោប្រភេទនេះគឺពីមុន ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់តម្លៃបុរេមានតម្លៃ ផ្សេងៗ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា តម្លៃខោប្រភេទនេះនៅឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ឱ្យតម្លៃ ១០០ ខោ បាន ១,២ ដុល្លារអាមេរិក, នៅឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ឱ្យតម្លៃ ១០០ ខោ បាន១ដុល្លារអាមេរិក ហើយនៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩នេះ កើតមានបញ្ហាទាមទារចំណុចនេះឡើង ដោយសារប្រធាន ក្រុមយកតម្លៃឡូត៍ចាស់យកមកប្រើគឺ ១០០ខោបាន១ដុល្លារអាមេរិក ចំណែកឯតម្លៃឡូត៍ថ្មីឆ្នាំ២០០៩នេះ គឺ ១០០ខោ បានតែ ០,៧៥ ដុល្លារអាមេរិកទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការទាមទារចំណុចនេះឡើង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល គឺ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ខែគោល ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយមិនគិតបញ្ចូលនូវប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនអាច ធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលធានាដោយច្បាប់។ រីឯអ្នកដែលធ្វើការ បានលើស ឬស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលធានាដោយច្បាប់៥០ដុល្លារអាមេរិក គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាម បរិមាណដែលលើស ឬស្មើប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលខ្លួនធ្វើបាន។ ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលគោលកម្មករនិយោជិត ទទួលបានប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង មួយខែ និងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង។ ការផ្តល់ប្រាក់តាមបុរេ ឬបរិមាណផលិតផល គឺប្រែប្រួល។ ចំពោះម៉ូដ ផ្សេងៗគ្នា បានតម្លៃផ្សេងៗគ្នាដែរ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងថា មិនមានកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយមិនគិតបញ្ចូលនូវប្រាក់បន្ថែម ម៉ោង។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ ម៉ូដខោដែលមានវិវាទនេះមិនមានដេរ ទៀតទេព្រោះក្នុងអំឡុងពេលដោះស្រាយវិវាទនេះកម្មករនិយោជិតបន្តធ្វើម៉ូដខោនេះអស់ហើយ។ កម្មករ



50

និយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃបុងចំនួន ១០០ ខោ ស្មើនឹង១ដុល្លារអាមេរិក គឺនៅពេល ក្រុមហ៊ុនមានឱ្យដេរខោប្រភេទនេះទៀត។ មូលហេតុដែលនៃការទាមទារនេះ គឺ ដោយសារកម្មករ និយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ខំប្រឹងប្រែងធ្វើការមិនសូវហ៊ានសំរាកទេ ដូច្នោះ គួរលើកទឹក ចិត្តឱ្យពួកគាត់ ឱ្យមានកំលាំងចិត្តខំធ្វើការដូចមុន។ ចំពោះមូលហេតុរបស់ក្រុមហ៊ុនវិញគឺថា ផ្តល់ជូនតាម ការទាមទារមិនបាន ដោយសារបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចគឺ សេដ្ឋកិច្ចមិនមែនទើបតែធ្លាក់នៅឆ្នាំ២០០៩នេះទេ គឺធ្លាក់ តាំងពី២០០៨មក ហើយក្រុមហ៊ុនអាចឱ្យ១០០ខោ១ដុល្លារអាមេរិកបាននៅឆ្នាំ២០០៨នោះ។ ដោយឡែក ក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា មិនអាចផ្តល់តាមការទាមទារទេ ដោយសារបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ហើយ អ្នកបញ្ជាទិញឱ្យតម្លៃទាប ទើបក្រុមហ៊ុនកំណត់តម្លៃឡឥតទាបជាងមុនបែបនេះ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា នឹង តម្លើងតម្លៃឡឥត វិញពេលមានអ្នកបញ្ជាទិញដែលផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:**

**ចំណុចវិវាទ :** កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃបុងចំនួន១០០ខោ ស្មើនឹង១ដុល្លារអាមេរិក

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃបុងចំនួន១០០ខោ ស្មើនឹង១ដុល្លារអាមេរិក ដោយ ឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងថា មិនអាចតម្លើងឱ្យតាមការទាមទារទេ។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវតម្លើងតម្លៃឡឥតតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬទេ?

មាត្រា ១០៨ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោង ជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានការប៊ុនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការ ជាធម្មតាបានទទួលក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការងារដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបាន ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត" ។

មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះ មានលក្ខណៈ ជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ចរិវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករ និយោជិត ទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ" ។

ប្រការ ១ និងប្រការ ២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "...១-កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែក វាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន៤៥ដុល្លារអាមេរិកចំនួនមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ សាកល្បងពី១ខែដល់៣ខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បងការងារ កម្មករនិយោជិតដែលពេញសិទ្ធិ ហើយត្រូវបានទទួល ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៥០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ៣-ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិត ផល (ដេរស៊ីប្រុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើមិនផលការងារទទួលបាន



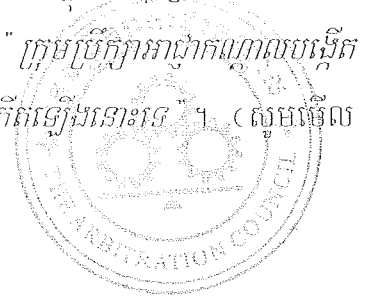
នោះ លើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ខាងលើ ត្រូវទទួលតាមការលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាង និយោជកត្រូវបន្ថែមគ្រប់ចំនួន៤៥(សែសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និង ៥០ (ហាសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ..." ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬផ្លាស់ប្តូរតម្លៃបុរេ ក៏ប៉ុន្តែត្រូវកំណត់ធ្វើយ៉ាងណា ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៊ុនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការធម្មតាអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ០៣/០៥-ហ្គយអ៊ីវ ដ្រាហ្គង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៤១/០៥-វ៉ាយអូសែត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៤៤/០៦-ហ្គាលហ្គេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៦៩/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺ និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬផ្លាស់ប្តូរតម្លៃបុរេ ក៏ប៉ុន្តែប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានការប៊ុនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការមិនលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យបានទទួលក្នុងថិរវេលាដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹង៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការពេញសិទ្ធិហើយ ។

ប៉ុន្តែយោងតាមអង្គហេតុ បច្ចុប្បន្ននេះ ម៉ូដខោដែលកំពុងមានវិវាទនេះបានដេរអស់ហើយៗក្នុងអំឡុងពេលដោះស្រាយវិវាទនេះកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើម៉ូដខោថ្មីហើយដែរ ។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លឹងតម្លៃបុរេចំនួន១០០ខោ ស្មើនឹង១ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត នៅពេលក្រុមហ៊ុនមានខោប្រភេទនេះឱ្យដេរទៀត។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា មិនអាចផ្តល់តាមការទាមទារទេ ដោយសារបញ្ហារឹបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ហើយអ្នកបញ្ជាទិញឱ្យតម្លៃទាប ទើបក្រុមហ៊ុនកំណត់តម្លៃឡឥតទាបជាងមុនបែបនេះ ក្រុមហ៊ុនអះអាងថា នឹងតម្លឹងតម្លៃឡឥតវិញពេលមានអ្នកបញ្ជាទិញដែលផ្តល់តម្លៃខ្ពស់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជំហររបស់ក្រុមហ៊ុនគឺនឹងតម្លឹងតម្លៃឡឥតវិញ ពេលមានអ្នកបញ្ជាទិញដែលផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀតប្រភេទខោនេះមិនទាន់មានដេរទៀតនៅឡើយទេ។ ដូច្នេះ មិនមានអង្គហេតុច្បាស់លាស់ណាមួយថា តើនិយោជកនឹងកំណត់តម្លៃឡឥតបានខ្ពស់ដូចការទាមទារ ឬអត់នោះទេ នៅពេលមានខោប្រភេទនេះដេរទៀតនោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា II ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាលណាមិនមានអង្គហេតុ ឬភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ បន្ថែមពីនេះក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ" ។ (សូមមើល



សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣ - ហ្វាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៦-ក្រុមហ៊ុន សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ២ និងលេខ ១៤១/០៨-ប៊ុមថេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៣ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃបុងចំនួន ១០០ ខោ ស្មើនឹង ១ ដុល្លារអាមេរិក ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

**សម្រេច និង បង្គាប់**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុន តម្លើងតម្លៃបុងចំនួន ១០០ខោស្មើនឹង ១ ដុល្លារអាមេរិក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ីវ៉ូត វី

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អៀង ឧលា

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ឌីន្ទ្រ

ហត្ថលេខា: ----- 

