



**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការគិតប្រាក់តាមបរិមាណផលិតផល (ស៊ីបុង) ដូចមុនខែ មករា ឆ្នាំ២០១៩ ដដែល។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនស្នើសុំធ្វើការកែតម្រូវការគិតប្រាក់តាមបរិមាណផលិតផល (ស៊ី បុង) តាមច្បាប់ស្តីពីការងារព្រោះការគិតកន្លងមកគឺក្រុមហ៊ុនគិតខុសពីច្បាប់។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខុអិលធីឌី លេខ ១៩២ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។  
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃអង្គារ ១៤កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

**បញ្ហានីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ០៥ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទបានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួល បានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន លេខ ១៩២ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការស្រាវជ្រាវ អញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើកដំបូងនេះ ជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ



២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើកពេលសវនាការ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មកថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី រសៀល វិញ ដោយមូលហេតុ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានការកិច្ចជាប់រវល់។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការ អញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផល សះជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទ ចំនួន ០១ ចំណុច ដែលនៅ សល់តែប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តីតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្មតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Shen Yi ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរ សិទ្ធិជូន លោក ស៊ឹម ចន្ទា ជាប្រធានរដ្ឋបាល។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន លេខ MOC ២៤៨៩១៧៧៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន បានតម្កល់ទុកនៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និងច្បាប់វិនិ យោគ គ.វ.ក យោងតាមលិខិតលេខ ៤៤៤៤/១២ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីនើ ហ្វូសិន (ខេមបូឌា) ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ចុះទិដ្ឋាការលេខ ០៣២ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ និងបានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- កិច្ចព្រមព្រៀង រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី និងប្រតិភូបុគ្គលិក រួមជាមួយ សហព័ន្ធសហជីពសន្តិភាពដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី។



*Handwritten signature or initials.*

- ៧- តារាងបើកប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៨- តារាងឧបសម្ព័ន្ធ អំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើសម៉ោង។
- ៩- ឯកសារភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី លេខ ១៩២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៩កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនទ្រី ខេម ហ្គាមេន គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខចុះបញ្ជីថ្មី MOC-២៤៨៩១៧៧៥ ពណ.ចបព (លេខចុះបញ្ជីចាស់ Inv. ០៧៩៣ E/២០១៣) ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។ យោងតាមការលើកឡើងរបស់និយោជក នៅថ្ងៃសវនាការ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៦៩៣ នាក់។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គ្មានលេខ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ នាក់



- ដូចជា ៖ យ៉ាន សុជាតិ, ថាញ់ ម៉េងលីម, សៀង ចាន់ណាក់, តែម កុសល, ផាក ភា, នេត សារ៉ាន ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រីនឡើ ខេម ហ្គារមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងគឺ យ៉ាន សុជាតិ, ថាញ់ ម៉េងលីម, សៀង ចាន់ណាក់, តែម កុសល, ផាក ភា។
- ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ និយោជករក្សាការគិតប្រាក់តាមបរិមាណផលិតផល (ស្ទឹងបុង)**  
**ដូចម្តងខែមករា ឆ្នាំ២០១៩**

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា៖
  - o ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនដំណើរនៅឆ្នាំ២០១៣ និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឧកម្មករនិយោជិត គឺយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលសរុបដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន មកបូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង (ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង)។
  - o ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ មក និយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលឧកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់វិញ គឺយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលសរុប មកចែកដើម្បីរកចំនួនអាត្រាដើរក្នុងមួយម៉ោង រួចគុណនឹងចំនួនម៉ោងនៃការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា និយោជករក្សាការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដូចម្តងឆ្នាំ២០១៩។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ទេ ប៉ុន្តែ ដោយសារនិយោជកធ្លាប់គិតឧកម្មករនិយោជិតប្រសើរជាងការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិតទាមទារនិយោជករក្សាការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដូចពីមុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលរបស់និយោជកពីមុន គឺផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើន។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា៖
  - o និយោជកបានគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលឧកម្មករនិយោជិតខុស។
  - o នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ថៅកែក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការចែកទៅលើការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ក៏រកឃើញថាមានការគណនាខុស។ ក្រោយពីរកឃើញថាមានការគណនាខុស និយោជកផ្លាស់ប្តូរមកគិតត្រូវតាមច្បាប់វិញ។
  - o ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតដើរតាមបរិមាណផលិតផលដើរបានលើសប្រាក់ឈ្នួលគោលនិយោជកផ្តល់ទៅតាមការដើរលើសនៃប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនឧកម្មករទាមទារបានទេ។
- ភាគីនិយោជកបានផ្តល់តារាងឧបសម្ព័ន្ធទាក់ទងអំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការលើសម៉ោង៖

"...



*(Handwritten signature)*

២. អ្នកទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (អ្នកដេរស៊ីបុង)

ក. ធ្វើការលើសម៉ោងពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា៖

ប្រាក់ឈ្នួលក្នុង១ម៉ោង=ចំនួនបុងធ្វើការលើសម៉ោង x ១,៥ x តម្លៃបុង

ខ. បើទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (អ្នកដេរស៊ីបុង) មិនបានគ្រប់ "ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន" កំណត់ត្រូវគិតដូចអ្នកទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមវេលាដែរ ដោយយក "ប្រាក់ឈ្នួលគោល" ធ្វើជាមូលដ្ឋាន។"

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឧកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ និងលេខ ១៧១/១៦-ជេរីលីន ខូអិលធីឌី )

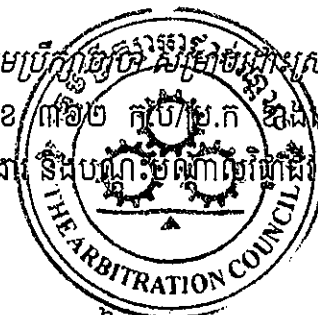
នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរមិនបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិកម្មក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ "ត្រូវបានធ្វើប្រតិកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

...  
- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិកម្មក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់



Handwritten signature or mark.

កម្មករនិយោជិត ធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ  
និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល-  
វិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយ  
រួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មាន  
វត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូ  
នីកតា ថែកណឡឌី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថែប  
រើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណ-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-  
អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត  
ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គ្មានលេខ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន  
៦ នាក់ ដូចជា ៖ យ៉ាន សុជាតិ, ថាញ់ ម៉េងលីម, សៀង ចាន់ណាក់, តែម កុសល, ផាក ភា, នេត សារ៉ាន  
ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ិនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅ  
ថ្ងៃសុក្រនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករ  
និយោជិត ចំនួន ៥ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងគឺ យ៉ាន សុជាតិ, ថាញ់ ម៉េងលីម,  
សៀង ចាន់ណាក់, តែម កុសល, ផាក ភា។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៥ នាក់ ខាងលើ មានសិទ្ធិធ្វើ  
ជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ិនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សា-  
អាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោ-  
ជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ិនទ្រី ខេម ហ្គាមេន ដែលជាដើមបណ្តឹង។

**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារនិយោជករក្សាការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ធ្វើចម្រុះ  
ឆ្នាំ២០១៩**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណ  
ផលិតផលធ្វើចម្រុះឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតបានដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខល របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ-  
បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និង  
ផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់ថា "ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា  
សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានកំណត់  
ជាផ្លូវការនៅទឹកប្រាក់ចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ។"

ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខល ខាងលើ បានកំណត់ថា "១. កំណត់ប្រាក់ឈ្នួល  
អប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ចំនួន១៧៧ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយ  
ខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំនួន  
១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ។"



Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

២. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួន ប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ ត្រូវទទួលតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាប ជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងនៅក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើនោះ និយោជកត្រូវបន្ថែមគ្រប់ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ១៨២ ដុល្លារ អាមេរិក (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញ សិទ្ធិ។)

យោងតាមអង្គហេតុ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនដំណើរនៅឆ្នាំ២០១៣ និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណ ផលិតផលឧកម្មករនិយោជិត គឺយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលសរុបដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន មក បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង (ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង)។ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៩ មក និយោជកអនុវត្តការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលឧកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់វិញ គឺ យកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលសរុបមកចែក ដើម្បីរកចំនួនអាគ្រាដេរក្នុងមួយម៉ោង រួចគុណនឹងចំនួន ម៉ោងនៃការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលឧកម្មករនិយោជិត ខុស។ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ថៅកែក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការចែកទៅលើការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណ ផលិតផលក៏រកឃើញថា មានការគណនាខុស។ ក្រោយពីរកឃើញថាមានការគណនាខុស និយោជកផ្លាស់ប្តូរ មកគិតត្រូវតាមច្បាប់វិញ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតដេរតាមបរិមាណផលិតផលដេរបានលើសប្រាក់ ឈ្នួលគោល និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមការដេរលើសនោះ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ក្នុងការទាមទារទេ ប៉ុន្តែ ដោយសារ និយោជកធ្លាប់បានគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឧកម្មករនិយោជិតប្រសើរជាងការអនុវត្តច្បាប់រដ្ឋ កម្មករនិយោជិតទាមទារនិយោជករក្សាការអនុវត្តនេះ។

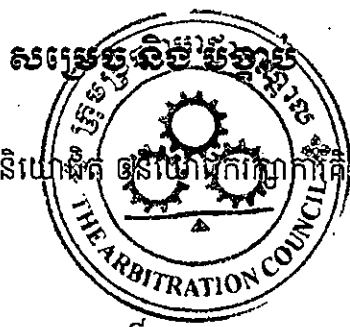
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលនិយោជកមានការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តការគិតប្រាក់ ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ករណីដែលកម្មករនិយោជិតដេរតាមបរិមាណផលិតផល ដេរបានលើសប្រាក់ ឈ្នួលគោល និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមការដេរលើសនោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខល របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខាងលើ រួចហើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជក គិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលដូចមុនឆ្នាំ២០១៩ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**ចំណុចវិវាទ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជក គិតប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ដូចមុនឆ្នាំ២០១៩ ។





ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

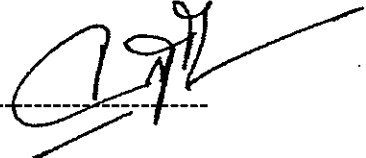
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល- វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា ៖ -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណាន

ហត្ថលេខា ៖ -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន អេងឌុន

ហត្ថលេខា ៖ -----

