

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

៖ ០១៥១០២១២-១១

ក្រុមប្រឹក្សាពរដ្ឋាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១៩/០៩-អេស អិល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់ពរដ្ឋាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សេចក្តីសម្រេចពរដ្ឋាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: សេង វ៉ូចហ៊ុន

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ឡូន ស៊ីផាន់

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ប៉ែន ប៊ុនណា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន SL Garment Processing (Cambodia) Ltd

អាសយដ្ឋាន : ភូមិប្រស៊ី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៩៦ ៦២៨

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- ហោត ជិប ហៀង

ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សមាជិកសមាជិកកម្មករកម្ពុជា (CLUF)

សមាជិកកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន SL Garment

អាសយដ្ឋាន : ភូមិប្រស៊ី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៨៣៧ ៧៦៨

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:



១- លោក ប៊ិន សុខន	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
២- លោក ហ៊ុន ពៅ	ជំនួយការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
៣- លោក ស៊ុន ផល្លា	ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ SL
៤- លោក បាន គួង	អនុប្រធានសហជីព
៥- លោក ឃុត សោភា	លេខាធិការសហជីព
៦- លោក សំ ទូច	ជំនួយការសហជីព

មត្តាដ្ឋាននីតិវិធី

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

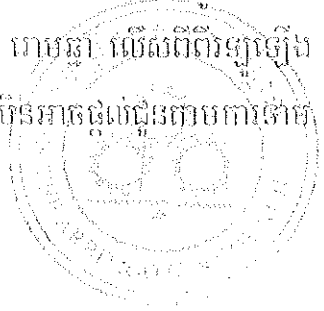
១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគុណប្រាក់ឱ្យកម្មករអ្នកធ្វើការវេនចប់ ២០០% ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ១៣០% តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវប្រើកម្មករប្រភេទនេះ ដើម្បីជួយសំរួលនៅពេលក្រុមហ៊ុនមានការងារកំនើនម្តងម្កាល ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវឱ្យកម្មករធ្វើការផ្នែកកោសឱ្យបានបីវេន ដូចផ្នែកផ្សេងៗ ប៉ុន្តែបើក្រុមហ៊ុនប្រញាប់ឱ្យផលិតផលចេញ អាចឱ្យកម្មករធ្វើការពីរវេនក៏បានដែរ ធ្វើតែ១២ម៉ោងបានហើយ គឺបូយវេនដប់ពីរម៉ោង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការចាត់ចែងវាជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការសម្រេចតាមការជាក់ស្តែង ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះមួយខែ ក្រុមហ៊ុនត្រូវឱ្យច្បាប់មួយថ្ងៃ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាពរៀងរាល់ខែ ហើយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅដដែល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះបានឡើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារបញ្ហាប្រាក់ឡូ មេក្រុមលាបពណ៌ ផ្នែកកោស លើសពីពីរឡូឡើងទៅក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតតម្លៃខោមួយ ០,២៥\$ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដាច់ដោយឡែក និងបន្ថែមប្រាក់ផ្ទៃឡូតាមសណ្តានចិត្តចំពោះកម្មករណាដែលបានប្រឹងប្រែងធ្វើការ ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារបញ្ហាប្រាក់ឡូមេក្រុមដូចជា ខោ កោសមុខ ក្រោយ លើសពីពីរឡូឡើងទៅក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតតម្លៃខោមួយស្លី ០,១៥\$ ។ ចំពោះប្រាក់ឡូមេក្រុមដូចជា ខោកោស រោមនា លើសពីពីរឡូឡើងទៅ តម្លៃខោមួយស្លី ០,៨\$ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះបានឡើយ ។



Handwritten signature or mark.

៦- កម្មវិធីនិយោជិតទាមទារនៅពេលកម្មករមកធ្វើការយឺត សរុបប្រើនាទីក្នុងមួយខែ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ប្រាំដុល្លារឡើយ និងមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ម៉ោងដែលកាត់មកយឺតនោះទេ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនោះបានទេ ។

អំណាចឃុំឃ្លាតិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ) (ហត្ថ ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សហជីកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងត្រូវតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសោះដល់នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសោះដោះ លេខ ៧៨៨ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

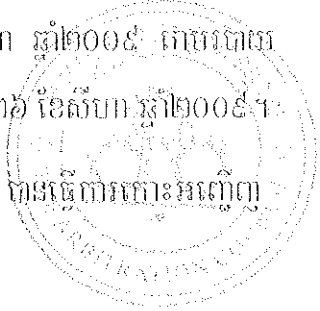
ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បណ្ណាល័យភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹង របស់សហជំនុំសហជីពកម្មករ កបុជា លេខ ២៥២៨ សសកក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកិច្ចការ ងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានកាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយ ទទួលបានលទ្ធផលសោះដោះ ចំនួន០៥ចំណុច លើការទាមទារទារ ចំនួន១១ចំណុច ។ ចំណុចមិនសោះដោះ ចំនួន០៦ចំណុច នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយបាន ករណីស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសោះដោះលេខ ៧៨៨ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការបោះអញ្ជើញ



Handwritten signature

ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០៦ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាម សួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៦ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៦ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានដកនូវចំណុចវិវាទទី២ ចេញពីការទាមទារផងដែរ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅ សល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី៤ និងទី៥ (ប៉ុន្តែ ចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពរួមបញ្ចូលគ្នា) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឥទ្ធិសព្ទ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥទ្ធិសព្ទ ដែលត្រូវអនុវត្តនូវលទ្ធផលនៃការសវនាការ

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន
- គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន SL Garment លេខ ៧៨៨ ក.ប/អក/ វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន SL Garment ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
 - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៩៥ កប/អក/វក/អកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
 - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៩៦ កប/អក/វក/អកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គបោះឆ្នោត

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក



Handwritten signature

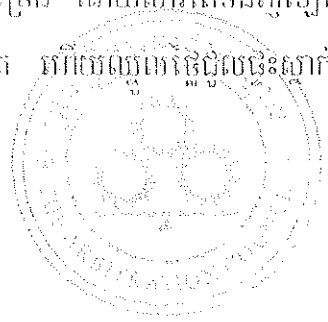
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អេស អិល ហ្គាមិន ចាប់ផ្តើមដំណើរការពីឆ្នាំ ១៩៩៧ ។ កន្លងមក មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៣៥០០នាក់ តែមកដល់បច្ចុប្បន្នមានការថយចុះ មកត្រឹមប្រហែលពី ៣១០០ ទៅ ៣២០០នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនបី ហើយមិនមានសហជីពណាមួយមានភាពតំណាងបំផុតនោះទេ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិត ប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេស អិល ហ្គាមិន គឺជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។ សហជីពនេះបានចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវ មានសហជីពប្រហែល ៦០០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គុណប្រាក់ធូលតាមអត្រា ២០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលថ្មី ធ្វើការវេនយប់ ដូចកម្មករនិយោជិតចាស់ដែរ

- ក្រុមហ៊ុនបានបែងចែកវេនធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជា ៣វេន គឺ វេនទី១ ចាប់ពីម៉ោង ៦:០០ នាទី ព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល វេនទី២ ចាប់ពីម៉ោង ១៤:០០នាទី រសៀល រហូតដល់ម៉ោង ២២:០០នាទី យប់ និងវេនទី៣ ចាប់ពីម៉ោង ២២:០០ នាទី យប់ រហូតដល់ម៉ោង ៦:០០ នាទី ព្រឹក ។ ហើយការងារវេនយប់នេះ គឺក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើស្ទើរតែគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគុណប្រាក់ធូលតាមអត្រាធ្វើការវេនយប់ ១៣០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលថ្មី ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្ម ហើយចូលជាធរមានកាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតចាស់ ក្រុមហ៊ុននៅរក្សាបន្តផ្តល់ជូន ២០០ភាគរយ ដដែល ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតចាស់ ចូលធ្វើការមុនច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ធូលធ្វើការវេនយប់ ២០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលថ្មីបានទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គុណប្រាក់ធូលតាមអត្រា ២០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទើបចូលថ្មី ធ្វើការវេនយប់ ទោះបីក្រោយពីច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម ហើយចូលជាធរមាន កាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ក៏ដោយ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ខែតិច មានចំណូលតិច ហើយត្រូវចំណាយច្រើន ដោយសារតែទំនិញឡើងថ្លៃសព្វបែបយ៉ាង ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយលទ្ធផលផ្តល់ជូនដំណោះស្រាយនៅក៏ឡើងថ្លៃផងដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរ អនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។



Handwritten signature

ចំណុចវិវាទទី៤ និង ទី៥: កម្មករនិយោជិត នាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតតម្លៃខោមួយ ០,២៥ ដុល្លារអាមេរិក ដដែល ដល់ មេក្រុមលាបពណ៌ផ្នែកកោស តម្លៃខោមួយ ០,១៥ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់មេក្រុម កោស មុខ ក្រោយ និង តម្លៃខោមួយ ០,៨០ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់មេក្រុមកោសរោមឆ្មា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន លើសពី ២ឡឥឡើងទៅ

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការ កោសខោ តែមិនស៊ីតាមចំនួនឡឥត (កុង) ទេ ពីធ្វើការស៊ីប្រាក់ឈ្នួលកោស ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាធ្វើការកោសខោ លើសចំនួនឡឥតដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ឱ្យធ្វើ ក្រុមហ៊ុនបាន ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើចំនួន ១០ឡឥតក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ហេតុ នេះ បើកម្មករនិយោជិតណាធ្វើបានលើស ១០ឡឥតក្នុងមួយថ្ងៃនោះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ពីឱ្យ ១ឡឥតមានតម្លៃទៅតាមប្រភេទខោនីមួយៗ ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក កម្មករនិយោជិត អាចទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះ ចំនួន ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា តម្លៃតាមប្រភេទខោនីមួយៗ មានការប្រែប្រួល តម្លៃចាប់ពីចុងឆ្នាំ២០០៧ ដូចខាងក្រោម:

* ពីមុន តម្លៃខោនៅក្រុមលាបពណ៌ ០,២៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងខោមួយ ហើយកម្មករនិយោជិត ទទួលបានតម្លៃតាមឡឥតដែលនិយោជកឱ្យជារង្វាន់នេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតធ្វើលើសពី ២០ខោឡឥតក្នុងមួយថ្ងៃ ទើបទទួលបានតម្លៃឡឥតក្នុងមួយខោនេះ ពោលគឺចាប់ពីខោទី២១ ទៅ ។ តែឥឡូវ តម្លៃ ០,១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងខោមួយ ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបានតម្លៃ តាមឡឥតដែល និយោជកឱ្យជារង្វាន់នេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតធ្វើលើសពី ២០ ខោឡឥត ទៅក្នុងមួយថ្ងៃ ទើបទទួលបានតម្លៃឡឥតក្នុងមួយខោនេះ ពោលគឺចាប់ពីខោទី ២១ទៅ ។

* ពីមុនតម្លៃខោនៅក្រុមកោស មុខ ក្រោយ ០,១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងខោមួយ ហើយកម្មករ និយោជិតទទួលបានតម្លៃតាមឡឥត ដែលនិយោជកឱ្យជារង្វាន់នេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិត ធ្វើលើសពី ៣០ ខោឡឥតក្នុងមួយថ្ងៃ ទើបទទួលបានតម្លៃឡឥតក្នុងមួយខោនេះ ពោលគឺ ចាប់ពីខោទី ៣១ទៅ ។ តែឥឡូវតម្លៃ ០,០៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងខោមួយ ហើយកម្មករនិយោជិត ទទួលបានតម្លៃតាមឡឥត ដែលនិយោជកឱ្យជារង្វាន់នេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតធ្វើលើសពី ៦៥ ខោឡឥតក្នុងមួយថ្ងៃ ទើបទទួលបានតម្លៃឡឥតក្នុងមួយខោនេះ ពោលគឺ ចាប់ពីខោទី ៦៦ទៅ ។

* ពីមុនតម្លៃខោនៅក្រុមកោសរោមឆ្មា ០,៨០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងខោមួយ ហើយកម្មករនិយោជិត ទទួលបានតម្លៃតាមឡឥត ដែលនិយោជកឱ្យជារង្វាន់នេះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតធ្វើលើសពី ៦០ ខោឡឥតក្នុងមួយថ្ងៃ ទើបទទួលបានតម្លៃឡឥតក្នុងមួយខោនេះ ពោលគឺ ចាប់ពីខោទី



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

៦១ ទៅ។ តែឥឡូវតែ ០,២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងខោមួយ ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបាន តម្លៃតាមឡូត៍ ដែលនិយោជកឱ្យជារង្វាន់នេះ ពុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតធ្វើលើសពី ២២០ខោ ឡើងទៅក្នុងមួយថ្ងៃ ទើបទទួលបានតម្លៃឡូត៍ក្នុងមួយខោនេះ ពោលគឺ ចាប់ពីខោទី ២២១ ទៅ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបាន លើសចំនួនឡូត៍ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ ឱ្យដូចកាលពីមុនវិញ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានលើសចំនួនឡូត៍ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ គឺសម្រាប់ តម្លៃខោមេក្រូមលាបពណ៌ ០,២៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងខោមួយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបានលើសពី ២ឡូត៍ ឡើងទៅ។ សម្រាប់តម្លៃខោ មេក្រូមកោសមុខ ក្រោយ ០,១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងខោមួយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបានលើសពី ២ឡូត៍ ឡើងទៅ និងសម្រាប់តម្លៃខោ មេក្រូមកោសរោមឆ្មា ០,៨០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងខោមួយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបានលើសពី ២ឡូត៍ ឡើងទៅ។ ចំណែកឯ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះបានទេ។ ពាក្យថា ឡូត៍ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនស្មើនឹង ១២ខោទេ គឺស្មើនឹងចំនួនផ្សេងៗគ្នាទៅតាមប្រភេទខោ ដូចមាន រៀបរាប់ ក្នុងផ្នែកទាមទារខាងលើ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កន្លងមក កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន រហូតដល់ ៣០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយអាទិត្យ។ ប៉ុន្តែ ឥឡូវកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបានប្រាក់លើក ទឹកចិត្តនេះ តែចំនួនពី ១០ ទៅ ៣០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោរពជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីការងាររួចហើយ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏អាចធ្វើបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តពី ១០ ទៅ ៣០ ដុល្លារអា- មេរិក ក្នុងមួយខែផងដែរ គ្រាន់តែមិនបានច្រើនដូចកាលពីមុនតែប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងទៀត ឥឡូវនេះ តាម តម្រូវការទីផ្សារ តម្លៃរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ក៏មានការធ្លាក់ចុះទាបដែរ ដោយសារបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភព លោក។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរក្សាតម្លៃខោ តាមប្រភេទនីមួយៗ តាមការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិតបានទេ។

យោងដល់នៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គុណប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ២០០ភាគរយ ដល់កម្មករ និយោជិតដែលចូលថ្មី ធ្វើការវេនយប់



Handwritten signature

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ២០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើ ធ្វើការវេនយប់ ក្រោយពីច្បាប់ស្តីពីការងារបានធ្វើវិសោធនកម្ម កាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដូចកម្មករនិយោជិតចាស់ដែលចូលធ្វើការមុនច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនរក្សាផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតចាស់ធ្វើការវេនយប់ ២០០ភាគរយដដែល។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖

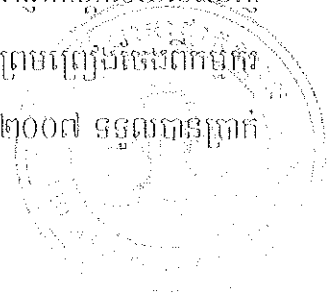
មាត្រា១៤៤ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "...ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា១៣០% (បូយរបយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។"

ចំណុចទី១ នៃសភាពរលេខ ១៨៥ កប/សរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា "កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅវេនយប់ ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ទោះបីធ្វើការផ្ទាល់វេនភ្លឺ ឬធ្វើការជំរុំស្រែយក្តី កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ១៣០ % (បូយរបយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃ មាត្រា១៤៤ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ និង ចំណុចទី១នៃសភាពរលេខនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការវេនយប់ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនថ្ងៃ ចំនួន៣០ភាគរយ (អត្រា ១៣០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយថា "គោលបំណងនៃមាត្រា ១៤៤ថ្មីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលយប់ស្មើនឹង ១៣០ % (បូយរបយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃនេះ គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យនិយោជកបង្កើនចង្វាក់ផលិតកម្មនៅពេលយប់ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្កើនការងារឱ្យប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ។ ប្រសិនបើការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ ហើយខ្លឹមសារនៃច្បាប់នៅ ដដែលនោះៗ ការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់នោះគ្មានន័យទេ។ (សូមមើលសេចក្តីចម្លាក់លេខ ១១៩/០៧ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១៦) ។

ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១៣០ភាគរយនេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានចំណូលតិច ហើយត្រូវចំណាយច្រើន ដែលជាហេតុធ្វើកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការក្រោយច្បាប់ស្តីពីការងារវិសោធនកម្ម គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះគឺជាវិវាទរំពឹងផលប្រយោជន៍ ពីព្រោះមិនមានច្បាប់ចែង ហើយមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងចែងពីកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការងារវេនយប់ ក្រោយច្បាប់ការងារវិសោធនកម្មនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ២០០ភាគរយ នោះទេ។



Handwritten signature

កន្លងមកទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា មាន តែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ទើបអាចនាំយកវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ សហជីពនេះ ផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការ នាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជា តំណាងបំផុតនេះ ហាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញ តាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

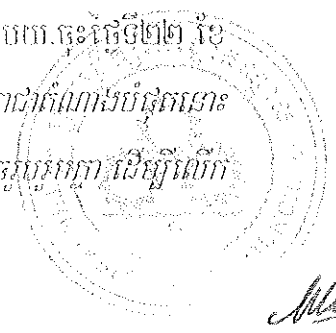
ម៉្យាងវិញ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុ សញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីដែលបានបង្កើត អនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។"*

ប្រសិនបើសហជីពមួយ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម ក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលបានទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និង ប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះ ជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជីកា និងមានសមាជិក ច្រើនជាងគេ កើប្រាប់ពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

តាមអង្គហេតុ សហជីពកម្មករនិយោជិត បានចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវ មានសមាជិក ៦០០នាក់ ក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិត ក្នុងរោងចក្រប្រហែល ៣៥០០នាក់ ។ ប៉ុន្តែ សហជីពមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំ វិវាទការងារនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេសធិក្រិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ០៩/០៥-កិន តាម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៨៤/០៧-ហ្នឹង រ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី១ លេខ ១០៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តុតវីរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ និង លេខ ១៤/០៨-ហ្នឹក ស្ទី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០១/០៨-ស៊ី ឌី វិម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៤២/០៩ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

ប៉ុន្តែ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី២ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា "នៅក្នុងសហក្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើន ដែលមានសមាជិក នៅក្នុងសហក្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ អាចរួមគ្នា ដើម្បីលើក



ឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលអនុសញ្ញារួមនោះ គ្របដណ្តប់ ។ ក្នុងករណីមានការតវ៉ាអំពីភាពជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ការ បោះឆ្នោតស្របតាមវិធានដែលមានក្នុងប្រការ៦ ខាងលើ ត្រូវតែយកមកអនុវត្ត ។”

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍លេខ៧៧៧ ប្រសិនបើពុំមានសហជីពដែលមានភាពជា តំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ បណ្តុំនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលពុំមានសហជីពណាមួយក្នុងចំណោមនោះ មានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយសមាជិកសរុបរបស់បណ្តុំសហជីពនោះ មានចំនួនភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅ ក្នុងរោងចក្រអាចរួបរួមគ្នាទាំងអស់នៃប្រយោជន៍ មកធ្វើការដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករ ណ៍លេខ៧៧៧ ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍លេខ ៧៧៧ បានដើរវិវាទផលប្រយោជន៍ ពេញនោះភាគីទាំងពីរអាចធ្វើកិច្ចដកកម្ម ឬឡូកអៅ ឬនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត មកកាន់ក្រុមប្រឹក្សា រាជ្យាករណ៍ជាថ្មីម្តងទៀត ក្នុងកំឡុងពេលមួយឆ្នាំ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿង ១៩/០៨ និង ២០/០៨-ឃ្លឹងធំ មេធាវី វិទ្យុសាស្ត្រស្រៀម ចំណុចវិវាទទី២” ក្រុមប្រឹក្សា រាជ្យាករណ៍បានសម្រេចថា សហជីពទាំងពីរដែលមានសមាជិកសរុបរួម លើសពី៥០% មានសិទ្ធិរួមគ្នានាំយកវិវាទ ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍ ។”

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពពីរ ប៉ុន្តែ សហជីពទាំងពីរនេះ មិនបានរួបរួមគ្នាជាសហបណ្តឹង ក្នុងរឿងវិវាទនេះទេ គឺមានតែសហជីពកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ដែលជាដើមបណ្តឹង ។

ហេតុនេះហើយ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍លេខ៧៧៧ ប្រសិនបើសហជីព កម្មករនិយោជិតមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំយកវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកដោះស្រាយនៅ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍ទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍លេខ៧៧៧ បានសម្រេចដោះស្រាយការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់បញ្ញើតាមរក្សា ២០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលថ្មី ធ្វើការវេនចាប់ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥: កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតតម្លៃខោមួយ ០,២៥ ដុល្លារអាមេរិក ដដែល ដល់ មេក្រុមឈាបពណ៌ផ្នែកកោស តម្លៃខោមួយ ០,១៥ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់មេក្រុម កោស មុខ ក្រោយ និង តម្លៃខោមួយ ០,៨០ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់មេក្រុមកោសរោមឌា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន លើសពី ២ឡត់ឡើងទៅ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតតម្លៃខោមួយ ០,២៥ ដុល្លារអាមេរិកដដែល



Handwritten signature or mark.

ដល់មេក្រុមលោបលើផ្នែកកោស តម្លៃខោបួយ ០,១៥ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់មេក្រុមកោស មុខ ក្រោយ និង តម្លៃខោបួយ ០,៨០ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់មេក្រុមកោសរោមន្ទា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបានប្រាក់ លើកទឹកចិត្តលើសពី ២ឡឌី ឡើងទៅ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកន្លងមក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជា កណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តផ្តល់ជូនទៅទៀត ឬមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជាតម្លៃឡឌីនេះ ដែរឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន លេ ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក ។...”

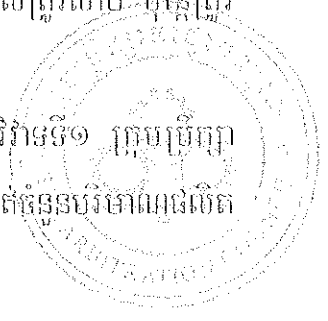
ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មាន ដំណើរការ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដោយណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង បានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់រដ្ឋាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ហ្វីក ស្តី ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥. សំណុំរឿងលេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងប្តូរ កូម៉ារ៉ា និងសំណុំរឿងលេខ ៣៣/០៧-ប្តូរ លេខ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា “ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងផលិតកម្ម គឺជារឿង ធម្មតារបស់មនុស្សហេតុការណ៍ដើរនៅក្នុងជីវិត ជាទូទៅ និយោជកមាននិរន្តរភាពក្នុងការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្តទៅតាមកាលៈទេសៈ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់បរិមាណផលិតផល និង ការផ្លាស់ប្តូរការកំណត់នេះ ជាទូទៅ មិនមែនជាការបំពានកិច្ចសន្យាការងារឡើយ”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ១០/០៣-ប្តូរ ស៊ុនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលយល់ឃើញថា “ និយោជក តាមរយៈការសំរេចដាច់ខាតពោធិកិ អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹក ចិត្តកម្មករនិយោជិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយព្រឹត្តិការណ៍ហេតុផល” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៤/០៥-វីវ វិវ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៧-ប្តូរ សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ក្រុម ប្រឹក្សា រាជ្ជាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការបង្កើតនូវនិរន្តរភាពដែលត្រូវសាច់ ប៉ុន្តែត្រូវ ធានាថា ការផ្លាស់ប្តូរនេះ សមហេតុសមផល ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៩/០៩-ពូ មេក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សា រាជ្ជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជានិយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រងធនធានបុគ្គល និងកំណត់នូវបរិមាណផលិត



Me

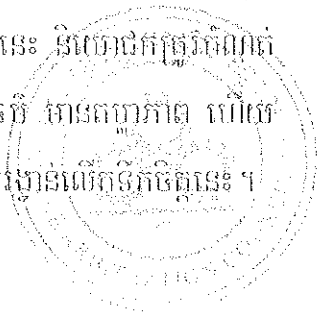
ផល ក៏ដោយ ក៏និយោជកត្រូវបានឱ្យមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ ក្នុងការកំណត់បរិមាណផលិតផល ដើម្បីធានា ថា ការកំណត់នោះសមហេតុសមផល ហើយកម្មករនិយោជិតអាចច្រើនអាចធ្វើបាន ។

តាមការបកស្រាយខាងលើ ជាទូទៅ និយោជកមានឧទាហរណ៍ក្នុងការកំណត់ និង ធ្វើការកែប្រែប្រាក់ រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ប្រសិនបើធ្វើឡើងដោយសហគ្រាសផល និង ដោយសុច្ឆន្ទៈ ឧទាហរណ៍ដូចជា បញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច អាចជាហេតុផលសមរម្យក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងពីមុន ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួល បាន ។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកែប្រែប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដោយសារ តែក្រុមហ៊ុនទទួលបានប្រាក់ចំណេញតិច ពីព្រោះតែការបញ្ហាទិញមានតម្លៃទាបជាងមុន ។ កម្មករនិយោជិតក៏មិន បានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យ ក្នុងការកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តពីមុនមក ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងករណីនេះក្រុមហ៊ុនបានកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តតាំងពីចុងឆ្នាំ២០០៧មក ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតពុំបានធ្វើការជំទាស់ ឬតវ៉ាចំពោះការកែប្រែនៅពេលនោះទេ ។ ដូច្នេះ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ថ្មីនេះបានជំនួស និង អនុវត្តជិត២ឆ្នាំ មានន័យថាវាក្លាយទៅជាបែបបទការងារធម្មតារបស់ក្រុមហ៊ុនរួចទៅហើយ ។ ដោយការកែប្រែប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តធ្វើឡើងជិត២ឆ្នាំទៅហើយ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានជំទាស់ដែរ នៅពេលនោះ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតព្រមទទួលយកការកែប្រែនេះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនតិចតម្លៃ ខោមួយ ០,២៥ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់បេក្រុមសាបពាណិជ្ជកោស, តម្លៃខោមួយ ០,១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដដែល ដល់បេក្រុមកោស មុខ ក្រោយ និងតម្លៃខោមួយ ០,៨០ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់ក្រុមកោសរោមឆ្មា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តលើសពី ២ធុត្រឡប់ទៅ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកត់សំគាល់ថា ការអនុវត្តដែលល្អបំផុត គឺនិយោជកត្រូវមាន វិធីសាស្ត្រច្បាស់លាស់ និងយុត្តិធម៌ សម្រាប់កំណត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ហើយប្រសិនបើនិយោជកមានគំរោងក្នុង ការកែប្រែប្រាក់រង្វាន់នេះ និយោជក ត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត និងប្រាប់ពីហេតុផលដែលនិយោជក ធ្វើការសម្រេចបែបនេះ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ពុំមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការដែលនិយោជក កំណត់បរិមាណ ផលិតផល និងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ។ នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ដែល សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ សម្រាប់កំណត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ហើយសន្យាប្រគល់ជូនច្បាប់ចម្លងដល់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែបែបជាមិនបានផ្តល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ក្នុងន័យនេះ និយោជកត្រូវគិតពាក់ គោលការណ៍ឱ្យបានច្បាស់ក្នុង ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដើម្បីឱ្យមានភាពយុត្តិធម៌ មានតម្លាភាព ហើយ ត្រូវជូនដំណឹងមុន ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានបំណងធ្វើការកែប្រែប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ។



Handwritten signature

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : បដិសេធពិធានការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា២០០
ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលថ្មី ធ្វើការវេនយប់ ក្រោយច្បាប់ស្តីពីការងារធ្វើវិសោ-
ធនកម្មនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

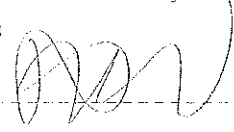
ចំណុចវិវាទទី ៤ និង ទី៥: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតតម្លៃខោមួយ ០,២៥ ដុល្លារ
អាមេរិកដដែល ដល់មេក្រុម លាបពណ៌ផ្នែកកោស, តម្លៃខោមួយ ០,១៥ ដុល្លារអាមេរិក
ដដែល ដល់មេក្រុមកោស មុខ ក្រោយ និងតម្លៃខោមួយ ០,៨០ ដុល្លារអាមេរិកដដែល ដល់
មេក្រុមកោសលាមក ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើបានលើស ពី២ឃ្នាំឡើងទៅ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដំណាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ចេញលេខរបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : សេង ឫមធីតា 
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ខួន ស៊ីវ៉ាន់ 
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែង ម៉ុងធរា 
ហត្ថលេខា: -----

