



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

**លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១៣/០៨ - ពូ វ៉ាយដ៍**  
**កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨**

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ម៉ាំ សំបូរណា**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **វង្ស វណ្ណ**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **អាំង អេងថុង**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១-ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ពូ វ៉ាយដ៍**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥៥ ៦៥០

ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឡុង ហ៊ាង

តំណាង GMAC

២- លោក David Wang

អ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន

៣- លោក Paul Chou

ប្រធានរដ្ឋបាល

៤- លោក តុង តេក

អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហគមន៍សហគ្រាសកម្ពុជាកម្រិតខ្ពស់ក្រុមហ៊ុន ពូ វ៉ាយដ៍**



អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃស្រឡា សង្កាត់ព្រៃស ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៧៦០ ០៩៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- ១- លោក រឹម បូរ៉ា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព កម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ
- ២- លោក ជឹម បូរ៉ា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីព កម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ
- ៣- លោក អ៊ុង ណារ ប្រធានសហជីព កម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែររោងចក្រ ពូ វ៉ាយដ៏
- ៤- កញ្ញា សួន សុផែ អនុប្រធានសហជីព កម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែររោងចក្រ ពូ វ៉ាយដ៏
- ៥- លោក យុន ជុន លេខាធិការសហជីព កម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែររោងចក្រ ពូ វ៉ាយដ៏
- ៦- កញ្ញា ស្រី បូរ៉ា ប្រធានក្រុមដេរ
- ៧- កញ្ញា យ៉ាត ស្រីញ៉ឹប ប្រធានក្រុមដេរ
- ៨- កញ្ញា ស្រីន កញ្ញា ប្រធានក្រុមដេរ

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

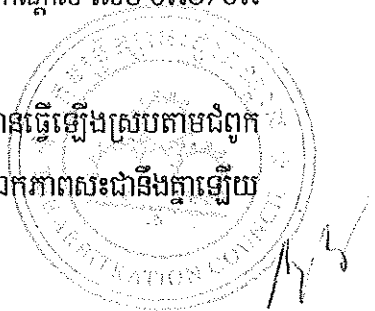
១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ដដែល។

២- ប្រធានក្រុមចំនួន៤រូប នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើករំលឹកនូវប្រាក់តួនាទីរបស់ខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនពុំបានបើកឱ្យក្នុងមក។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់រង្វាន់តួនាទីនេះក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យសម្រាប់តែប្រធានក្រុមណា ដែលធ្វើការមានសមត្ថភាព និងស្នាដៃល្អ ព្រោះថា ប្រាក់រង្វាន់នោះពុំមែនជាប្រាក់តួនាទីឡើយ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ ( អាណត្តិទី៥ ) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ



ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៩៤៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រូវបាន  
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថាន សង្កាត់ទន្លេបាសាក់  
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ (វេលាម៉ោង ២:០០នាទី ដល់ម៉ោង ៥ :០០ នាទី) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី ១៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករ  
ប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរនៃរោងចក្រ ពូ វ៉ាយដឺ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែ  
លំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រី  
ជំនាញចុះទៅធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី ២១ ខែ  
សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច ។  
ដូចនេះ ចំណុចមិនសះជាមានចំនួន ០២ ចំណុច នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅ  
ថ្ងៃទី ០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ  
ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន  
០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការ  
កោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមបន្តការផ្សះផ្សា ប៉ុន្តែភាគី  
ទាំងពីរមិនបានសះជានឹងគ្នាលើចំណុចវិវាទណាមួយឡើយ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចមិនសះជាទាំង ០២ ចំណុច ដោយ  
ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគី នៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោម:

**ឥស្សតាខ**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី :** គ្មាន

**ឯកសារ ឥតុតាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ពូ វ៉ាយដឺ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ ។



- ២- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រេចឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកបន្ថែម ១ ថ្ងៃ ក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំ ខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិប្រចាំខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ចុះថ្ងៃ ទី ០៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-និយោជិត ដែលផុតកិច្ចសន្យា ៦ ខែ ចំនួន ៣៦ សន្លឹក ។
- ៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចូលបំរើការងារ ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលត្រូវបើកបំណាច់ឆ្នាំនៅក្នុង ឆ្នាំ ២០០៦ ចំនួន ០៨ សន្លឹក ។
- ៧- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលត្រូវបើកបំណាច់ឆ្នាំនៅក្នុង ឆ្នាំ ២០០៧ ចំនួន ០៨ សន្លឹក ។
- ៨- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ២៧ នាក់ និងកិច្ច សន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ២៧ នាក់ ។
- ៩- តារាងធ្វើការវែងម៉ោង តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល និងបញ្ជីឈ្មោះ របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ណារី. សៀន សុខជា. ឈន ស៊ីវន និង នុត ណាត ពីខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- ១- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ណារី. សៀន សុខជា. ឈន ស៊ីវន និង នុត ណាត ។
- ២- សារណាសង្ខេបការពារក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម លេខ ១១៣/០៨ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៤/០៨ ស.ស.ក.ប.ខ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៣- លិខិតរបស់លោកប្រធាន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបទៅប្រធានសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យ ខ្មែរ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ព្យូ វ៉ាយ ស្តីពីការសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អណត្តិថ្មី លេខ ៥៦៩ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកា សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ព្យូ វ៉ាយ ចុះថ្ងៃ ទី ២៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៥- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ព្យូ វ៉ាយ លេខ ០១៧/០៨ ក.ប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៦- លក្ខន្តិកៈសហជីព កម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ព្យូ វ៉ាយ លេខ ១២១៦ កប/វក ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ព្យូវ៉ាយដ៍ លេខ ៩៤៣ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។



*Handwritten signature or initials in the bottom right corner.*

២- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ព្យុវ៉ាយដឺ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

**ឃ-ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- សិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ២- សិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

**ការកេងបន្លំឧបាសនា**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- រោងចក្រ ព្យុវ៉ាយដឺ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១.១២៥ នាក់ ។
- រោងចក្រ ព្យុវ៉ាយដឺ បានចុះបញ្ជីនៅគណកម្មការអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម នាថ្ងៃទី ០១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- សហជីពដើមបណ្តឹងគឺ សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ព្យុវ៉ាយដឺ ចុះបញ្ជីនៅ ក្រសួងការងារ តាមវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជី លេខ ១២១៦ កប/វក ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ ។ សហជីពនេះមានភាពជាតំណាងបំផុតប្រចាំក្រុមហ៊ុនតាមវិញ្ញាបនប័ត្រ លេខ ០១៧/០៨ កប/វប ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- សហជីពនេះមានសមាជិកជាង ៦០០ នាក់ លើចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ១.១២៥ នាក់ ។

**ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មកជា**

**កិច្ចសន្យា ការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ**

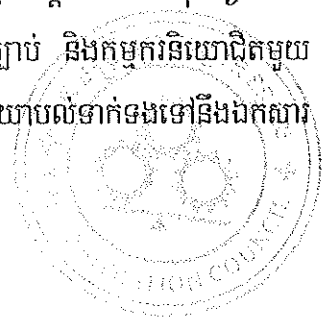
- ក្រុមហ៊ុន ព្យុវ៉ាយដឺ នេះ បានចាប់ផ្តើមសកម្មភាពអាជីវកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់របស់ខ្លួនចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៦ មកម្ល៉េះ។ ក្រុមហ៊ុនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែ ។ នៅរៀងរាល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៦ ខែនេះ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការទូទាត់ផ្តាច់ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ក៏បានទទួលនូវប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥% និងប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំរួចរាល់ហើយ។ ភាគីទាំងពីរបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមាន



*Handwritten signature or initials in the bottom right corner.*

ទិវាវេលាកំណត់មួយថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែ ទៅមុខទៀតក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារដូចដើម ឬ ត្រូវតម្លឹង តួនាទីតាមស្នាដៃការងារ ។

- ភាគីសហជីពបានធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់ចោលនូវកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទមានទិវាវេលា កំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដោយអះអាងថា ពួកគេចង់បានកិច្ចសន្យាការ ងារប្រភេទមានទិវាវេលាមិនកំណត់ ព្រោះថា ក្នុងករណីមានកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទមានទិវាវេលាមិន កំណត់អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ច្រើនដល់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសគឺពីការបញ្ឈប់នៅពេលដែលកិច្ចសន្យា ការងារដល់ពេលបញ្ចប់ និងអត្ថប្រយោជន៍នាពេលអនាគតនៅពេលច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមត្រូវបាន អនុវត្ត ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពមិនបានផ្តល់ចំនួន ឬ ឈ្មោះកម្មករដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ណាមួយទាក់ទងទៅ នឹងការទាមទារលុបកិច្ចសន្យាការងារមានទិវាវេលាកំណត់ និងប្តូរជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ ឡើយ គ្រាន់តែអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ជាសមាជិករបស់ខ្លួន មានបំណងចង់ប្តូរប្រភេទកិច្ច សន្យាការងារទៅជាមានទិវាវេលាមិនកំណត់ទាំងអស់។ ភាគីសហជីពបានអះអាងថា នៅក្នុងរោងចក្រមាន កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានចូលធ្វើការតាំងពីមុនឆ្នាំ ២០០៧ មកម្ល៉េះ ហើយបានបន្តកិច្ចសន្យាមាន ទិវាវេលាកំណត់ ៦ ខែ ចំនួនបួនដងមកហើយ។ ដូចនេះ ពួកគេ គឺ ពិតជាបានធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុនមានរយៈ ពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ ហេតុដូចនេះ កម្មករទាំងអស់នេះ គួរតែប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារជាប្រភេទមាន ទិវាវេលាមិនកំណត់។ សហជីពបានអះអាងថា ពួកគេមិនមានឈ្មោះ និងឯកសារបញ្ជាក់សម្រាប់ពួកគេទេ ហើយសុំឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់ឯកសារ (បញ្ជីឈ្មោះ និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ) មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពចំពោះការទាមទារនេះឡើយ ដោយអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនចង់រក្សា និងនៅតែបន្ត កិច្ចសន្យាប្រភេទមានទិវាវេលាកំណត់សំរាប់រយៈពេល៦ខែនេះ ព្រោះដើម្បីធានាដល់ភាពឡើងចុះនៃសង្វាក់ ផលិតកម្ម និងការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារចំពោះកម្មករនៅពេលបញ្ចប់ និងធ្វើកិច្ចសន្យាការងារថ្មីម្តងៗ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាព និងបានផ្តល់ឯកសារ(បញ្ជីឈ្មោះ និងកិច្ចសន្យាការងារ) របស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៧ រូប ដែលបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតាំងពីមុនថ្ងៃទី ០១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៧ ហើយនៅកំពុងបន្ត ការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនរហូតដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន។ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករទាំង ២៧ នាក់នោះ មានភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធស្រាប់ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនេះ តាមការកំណត់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺ នៅមុនថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ មកអាជ្ញាកណ្តាលបីច្បាប់ លេខាធិការដ្ឋានមួយច្បាប់ និងកម្មករនិយោជិតមួយ ច្បាប់។ តែភាគីសហជីពមិនបានផ្តល់ឯកសារណាមួយឆ្លើយតប ឬមានយោបល់ទាក់ទងទៅនឹងឯកសារ

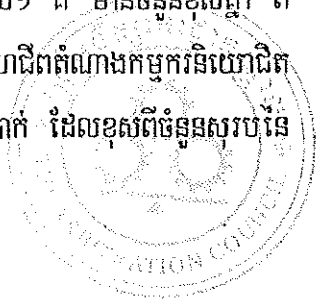


Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

ដែលផ្តល់ឱ្យដោយភាគីនិយោជកឡើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចដឹងបានថា ក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិតទាំង ២៧ រូបនេះ តើកម្មករមួយណាជាសមាជិកសហជីពដើមបណ្តឹងនេះ ហើយដែលបាន ធ្វើការទាមទារលុបកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាកំណត់ និងប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារជាមិនកំណត់នោះ ឡើយ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ : ប្រធានក្រុមចំនួន ៤ រូប នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើករំលឹកនូវប្រាក់តួនាទីរបស់ខ្លួន ដែល ក្រុមហ៊ុនពុំបានបើកឱ្យកន្លងមក**

- សហជីពបានអះអាងថា ប្រធានក្រុមទាំងបួនជាសមាជិក ហើយបានប្តឹងមកសហជីពដើម្បីឱ្យធ្វើការទាមទារ រំលឹកប្រាក់រង្វាន់នេះ។
- ប្រធានក្រុមទាំងបួននាក់ ដែលប្តឹងទាមទារបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់តួនាទីមានឈ្មោះដូចតទៅ : (១)- ឈន ស៊ីវិន - អត្តលេខ : ០០៥៩ B1. (២)- សៀង សុខដា - អត្តលេខ : ២៨៤៨ E1. (៣)- អ៊ូ ណារី - អត្តលេខ : ០០០១ A1. (៤)- នុត ណាត - អត្តលេខ : ២៤១០ M1 ។
- ប្រធានក្រុមទាំង ៤ នាក់ មិនបានមកចូលរួមនៅក្នុងសវនាការ ដើម្បីធ្វើការទាមទារទេ តែតំណាងសហជីព បានធ្វើការទាមទារជំនួស។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់ រង្វាន់ផ្សេងៗ និង/ឬប្រាក់ការងារជូនដល់ប្រធានក្រុមទាំង ៤នាក់ ដែលរាយនាមខាងដើម។ តំណាងកម្មករ និងសហជីពបានធ្វើការអះអាងថា ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺជាប្រាក់រង្វាន់តួនាទី ដែលត្រូវតែផ្តល់ឱ្យប្រធានក្រុម ទៅតាមខែនីមួយៗ។ ប្រធានសហព័ទ្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរបានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសារណាសង្ខេប របស់ខ្លួន ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ឱ្យឈ្មោះ ឈន ស៊ីវិន -អត្តលេខ : ០០៥៩ B1 នូវប្រាក់រង្វាន់ សរុបចំនួន ៨៥ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែមេសា, ឧសភា និង កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ , សៀង សុខដា - អត្តលេខ : ២៨៤៨ ខែ ១ នូវប្រាក់រង្វាន់សរុបចំនួន ១១៥ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែកុម្ភៈ, មីនា, មេសា ឧសភា និង កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ , អ៊ូ ណារី -អត្តលេខ : ០០០១ A1 នូវប្រាក់រង្វាន់សរុបចំនួន ១៦០ ដុល្លារ អាមេរិក សម្រាប់ខែកុម្ភៈ, មេសា, ឧសភា, មិថុនា និង កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ និងឈ្មោះ នុត ណាត - អត្ត- លេខ : ២៤១០ M1 នូវប្រាក់រង្វាន់សរុបចំនួន ៦០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែមេសា, ឧសភា និង មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ (សូមមើលតារាងឧបសម្ព័ន្ធ ក ) ។
- ការទាមទាររបស់សហជីព តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងបួនរូបតាមខែនីមួយៗ គឺ មានចំនួនខុសគ្នា ពី ចំនួនសរុបនៃប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដែលមានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក។ សហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាំងបួនរូបមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា ហេតុអ្វីក៏ខ្លួនទាមទារលើចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលខុសពីចំនួនសរុបនៃ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនោះទេ។



*(Handwritten signature)*

- ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ផ្តល់ជូនប្រធានក្រុមនូវប្រភេទប្រាក់រង្វាន់ដូចតទៅ : (១)-ប្រាក់រង្វាន់មិនដែលមកយឺត (ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក) (២)-ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ (គឺប្រាក់រង្វាន់មិនដែលអវត្តមានក្នុងមួយខែ បច្ចុប្បន្ននេះមានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក) និងប្រាក់រង្វាន់ការងារ (គឺជាប្រាក់រង្វាន់ដែលផ្តល់ជូនប្រធានក្រុម អនុលោមទៅតាមបរិមាណ ដែលក្រុមធ្វើបានតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ មានប្រធានក្រុមខ្លះអាចធ្វើនឹងទទួលបានរហូតដល់ ៦០ ដុល្លារអាមេរិក) ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធម្មតា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រភេទ ក ខ គ សម្រាប់ឱ្យប្រធានក្រុមវាយតម្លៃស្នាដៃកម្មករតាមការអនុវត្តការងារ និងផ្តល់រង្វាន់ជូនកម្មករមានស្នាដៃតាមកម្រិត ក ខ និង គ ។ ប៉ុន្តែក្រោយមកក្រុមហ៊ុនសង្កេតឃើញថា ការផ្តល់បែបនេះ គឺ តែងតែមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងភាពលំអៀងរបស់ប្រធានក្រុម ចំពោះការវាយតម្លៃ និងផ្តល់រង្វាន់ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនបានលុបចោល ហើយប្តូរទៅជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តវិញ គឺ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែល (១) ចេះប្រើម៉ាស៊ីនមូល១ ថែម ២ ដុល្លារអាមេរិកលើប្រាក់ឈ្នួលគោល, (២) ចេះប្រើម៉ាស៊ីនមូល ២ ថែម ៣ ដុល្លារអាមេរិកលើប្រាក់ឈ្នួលគោល និង (៣) ចេះប្រើម៉ាស៊ីនមូល៣ ថែម ៦ ដុល្លារអាមេរិកលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីតំណាងកម្មករបានទទួលស្គាល់ថា ពិតជាមានគោលការណ៍នេះមែន ។

- នៅក្នុងសវនាការ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការអះអាងថា យោងតាមគោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់របស់ក្រុមហ៊ុន "ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ" មានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក នឹងមិនផ្តល់ឱ្យទេ សម្រាប់ប្រធានក្រុមណាដែលអវត្តមាន ដោយមិនមានច្បាប់អនុញ្ញាត ហើយនឹងត្រូវកាត់តាមសមាមាត្រសម្រាប់ការអវត្តមានដែលមានច្បាប់អនុញ្ញាត ។ ចំណែកឯ "ប្រាក់រង្វាន់ការងារ" នឹងផ្តល់ទៅឱ្យប្រធានក្រុមសមាមាត្រទៅតាមបរិមាណនៃការងារ ដែលទទួលបានក្នុងក្រុម ហើយវាប្រែប្រួលពី ០ ដុល្លារអាមេរិកដល់ ៦០ ដុល្លារអាមេរិក ។ ដូចនេះ ការដែលប្រធានក្រុមទាំង៤នាក់នេះ មិនបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ខាងលើ គឺ មកពីពួកគេមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌនៃការផ្តល់រង្វាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ។ ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា រាល់ការដាក់ចេញនិង/ឬកែតម្រូវគោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ គឺតែងតែជួបប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត និងប្រធានក្រុម ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ ។ នៅក្នុងសវនាការ តំណាងកម្មករម្នាក់បានអះអាងថា ខ្លួនបានដឹងពីគោលការណ៍នេះ ។ ប៉ុន្តែប្រធានក្រុមទាំងបួននាក់អវត្តមានមិនអាចបញ្ជាក់អ្វីបានច្បាស់លាស់ឡើយ ។

- ភាគីនិយោជកបានផ្តល់កាតវាយម៉ោងចូលធ្វើការ ប័ណ្ណបើកប្រាក់ និង បញ្ជីបើកប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងបួននាក់សម្រាប់រយៈពេលពីខែមករា ដល់ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញនូវតួលេខ និងព័ត៌មានទាក់ទងនឹងវត្តមាននៃប្រធានក្រុមទាំងបួននាក់តាមខែដែលតំណាងសហជីពបានធ្វើការទាមទារ ដូចមានក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធ ២ ភ្ជាប់ជាមួយស្រាប់ ។



*Handwritten signature*

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

**ចំណុចទី១ : កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់មកជា  
កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់វិញ**

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង  
ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិ ហើយអាចនឹងធ្វើ  
ទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជា  
ការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយត្រូវអនុលោមទៅតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់កិច្ចសន្យា  
ទូទៅ ។

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែង  
ថា " កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់ភាគី ។ កិច្ចសន្យាអាចនឹងកែប្រែ ឬរំលត់បានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីភាគី  
ភាគី ។ កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុច្ឆន្ទៈ និងតាមបំណងរបស់ភាគី ។ "

ផ្អែកលើមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគី  
មួយទៀត ឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ ។ ការធ្វើបែបនេះ  
ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យភាគីមួយទៀតធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានមោឃភាពដោយច្បាប់ ។ ដូច្នេះ នៅ  
ពេលធ្វើកិច្ចសន្យា ភាគីមួយមានសិទ្ធិអាចស្នើឡើងពីទម្រង់ ប្រភេទ ឬខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាបាន រីឯភាគីមួយទៀត  
អាចមានសិទ្ធិបដិសេធថា ទទួល ឬមិនទទួលបានដែរ ។ ហេតុនេះកិច្ចសន្យាមួយកើតមានឡើង លុះត្រាតែមានការ  
ព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងសងខាង ដែលនៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះ ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមួយដែលកើតឡើង លុះត្រាតែ  
មានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ ( សូមមើលសំណុំរឿង ៧៩/០៧-តេវ៉ាតិច ហេតុផលនៃ  
សេចក្តីសម្រេចចំណុចទី១ និងសំណុំរឿង ៩៤/០៧-ហូរធួនហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចទី១ ) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ទៅ  
ជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ដោយមូលហេតុកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់មានរយៈពេល  
ខ្លី គឺ ៦ ខែម្តង ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយបាត់បង់ការងារ និង ផលប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងប្រាក់សោធន៍និវត្តិ ឬ  
ប្រាក់សន្តិសុខសង្គមនាពេលអនាគត ។ ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមានទាក់ទងទៅនឹងកង្វល់របស់ពួក  
គេនាពេលអនាគត តែពុំមានភស្តុតាង ឬអង្គហេតុជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតណាមួយសម្រាប់ក្រុម  
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារណាបានឡើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានមូលដ្ឋាន  
គតិយុត្តិធម៌ត្រូវឡើយ ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលា កំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ដោយសារការអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់របស់ ក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី ២ ឆ្នាំ ដែលជួយនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ (សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១, សំណុំរឿងលេខ ៣៦/០៦-ម៉ិនដូតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងថា កិច្ចសន្យាការងារមាន ចិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតជាសមាជិករបស់គេត្រូវបានបន្តលើសពីរឆ្នាំឡើយ តែពួកគេបានស្នើឱ្យភាគី និយោជកជួយផ្តល់ឯកសារទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុនមុនដើមឆ្នាំ ២០០៧ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះបានធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុនដោយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ បន្តរហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ មានចិរវេលាសរុបលើសពីរឆ្នាំហើយ ។

ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ឯកសារទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧ នាក់ ដែលនិយោជកបានជួលឱ្យបំរើ ការងារនៅក្នុងរោងចក្រមុន ថ្ងៃទី ០១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៧ ហើយដែលត្រូវក្រុមហ៊ុនកំពុងនៅបន្តជួលឱ្យធ្វើ ការងារនៅក្នុងរោងចក្ររហូតដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករទាំង ២៧ នាក់នេះបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលា កំណត់ ៦ ខែជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤ លើក រាប់ទាំងកិច្ចសន្យាចុងក្រោយ ដែលកំពុងនៅមានសុពលភាពនៅឡើយ ផង ។ នៅពេលពេលផុតរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៦ ខែម្តងៗ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបើកផ្តាច់នូវប្រាក់ផ្តាច់កិច្ច សន្យាការងារចំនួន ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលខ្លួនទទួលបានលុបក្នុងអំឡុងកិច្ចសន្យាការងារ ៦ ខែ និងប្រាក់ឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលពួកគេមិនបានប្រើប្រាស់ក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា៦ខែនេះ ។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិត ទាំង២៧នាក់នេះ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចិរវេលាកំណត់៦ខែថ្មីមួយទៀតជាមួយនិយោជក សម្រាប់ រយៈពេល៦ខែថ្មី ដែលនៅពេលចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារ៦ខែលើកទី២នេះ ក៏ត្រូវបាននិយោជកធ្វើការទូទាត់ ផ្តាច់ដូចកិច្ចសន្យាមុនៗដែរ ។ ដូចគ្នាដែរចំពោះកិច្ចសន្យាលើកទី ៣ និងទី ៤ ។

ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់បានថា កម្មករនិយោជិតណាមួយក្នុងចំណោមកម្មករ និយោជិតទាំង២៧ នាក់នេះ ជាសមាជិកសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ពូ វ៉ាយដី ហើយ ដែលជាដើមបណ្តឹងទាមទារលុប និងប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យានោះឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីសហជីពមិនបានផ្តល់ឯកសារ ឬភស្តុតាងច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងកម្មករដើម បណ្តឹងជាក់លាក់ជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលទាមទារធ្វើការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទមានចិរវេលាកំណត់នេះ ឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារនេះ ។



*[Handwritten signature]*

ចំណុចវិវាទទី២ : ប្រធានក្រុមចំនួន ៤ រូប នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើករំលឹកនូវប្រាក់ត្រូវទាញចេញរបស់ខ្លួនដែល

ក្រុមហ៊ុនពុំបានបើកឱ្យកន្លងមក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងអំពីប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ ដើម្បីពង្រឹង និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ព្យួរ វ៉ាយដី បានកំណត់ និងធ្វើការកែតម្រូវជាប្រចាំនូវគោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ប្រធានក្រុម ដូចមាននៅក្នុងការរកឃើញអង្គហេតុខាងលើ ។

ដូចនេះ សួរថា តើក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងកំណត់គោលការណ៍នៃការផ្តល់រង្វាន់នេះបានដែរ ឬទេ បើច្បាប់ពុំបានកំណត់អំពីរង្វាន់ប្រភេទទាំងនេះផងនោះ?

មាត្រា២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ..... សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។ "

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ្វីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២៨/០៤-សណ្ឋាគារ វ៉ាហ្វល ហ្គ្រង់ ដង់តរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០/០៦-ព្យួរ ស្តារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១៧/០៧-ឆាយ ចិតថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦ /០៧-ប្រ្រួស សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជករួមបញ្ចូលនូវសិទ្ធិក្នុងការកំណត់នូវប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដែរ ។ ( សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៨- ក្លូបល អាប៉ាវីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ និងផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្នាដៃល្អ ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២ខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការគ្រប់គ្រងនេះធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-លេខ ១៨/០៨-ដី អេច ជី, លេខ ២០/០៦-ព្យួរ ស្តារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុសហ្គាល់ កូម៉ារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៦/០៧-ប្រ្រួស សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។



Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញថា ការកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ជូនដល់ប្រធានក្រុម ដោយភ្ជាប់នឹងលក្ខខណ្ឌ ដែលប្រធានក្រុមត្រូវបំពេញឱ្យបានទើបទទួលបាន ដោយមិនមាន ចំណែកដល់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ដូចបានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកការរក ឃើញនៃអង្គហេតុខាងលើ គឺ មានលក្ខណៈសមហេតុផល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពបានធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកសងវិលីកនូវប្រាក់រង្វាន់តួនាទីជូនដល់ ប្រធានក្រុម ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

១- ឈន ស៊ីវិន ៖ ប្រាក់សរុប ចំនួន ៨៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្នុងនោះ ៖

- ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨៖ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ១៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់ការងារ ២០ ដុល្លារ អាមេរិក
- ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ៖ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ១៨ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ៖ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ១៥ ដុល្លារអាមេរិក និង ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ២០ ដុល្លារ អាមេរិក

ក្រោយពីបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនិងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា និងបញ្ជីបើកប្រាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨៖ លោក ឈន ស៊ីវិន មានអវត្តមាន ហើយដាច់ទាំងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់<sup>១</sup> ចំណែកប្រាក់រង្វាន់ការងារបាន ០ ដុល្លារអាមេរិក ។ នៅក្នុងសវនាការ តំណាងសហជីពមិនមាន ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមរបស់លោក ឈន ស៊ីវិន បានបំពេញការងារ ទទួលបាននូវបរិច្ចាគផលិតផលស្របតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ការងារឡើយ ។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះ ពុំមានមូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវឡើយ ព្រោះមិនបានគោរពតាម លក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ។
- ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ៖ លោក ឈន ស៊ីវិន មិនមានអវត្តមាន បានទទួលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក<sup>២</sup> និងប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីសហជីពមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដោយផ្អែកថា កម្មករនិយោជិតនោះមានវត្តមានក្នុងខែឧសភា ។ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗតាមរយៈអង្គ ហេតុ គឺ មានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែសហជីពទាមទារតែចំនួន ១៨ ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះ

<sup>១</sup> ការដាច់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត អវត្តមាន ដោយមិនមកធ្វើការទៀងទាត់នៅក្នុងខែ ដែលដាច់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នោះ ។

<sup>២</sup> ការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត មានវត្តមាន ដោយមកធ្វើការទៀងទាត់នៅក្នុងខែ ដូចនេះ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ។

ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ចំនួន ១៨ ដុល្លារអាមេរិកទៅដល់លោក ឈន ស៊ីវិន វិញ។

- ក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ : លោក ឈន ស៊ីវិន អវត្តមាន ដោយបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តែចំនួន ២.៥ ដុល្លារអាមេរិក<sup>៣</sup> ចំណែកប្រាក់រង្វាន់ការងារបាន ០ ដុល្លារអាមេរិក។ នៅក្នុងសវនាការភាគីសហជីពក៏មិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងខែកក្កដា ក្រុមរបស់លោក ឈន ស៊ីវិន បានបំពេញការងារទទួលបាននូវបរិមាណផលិតផលស្របតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារ។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះ ពុំមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ឡើយ ព្រោះមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។

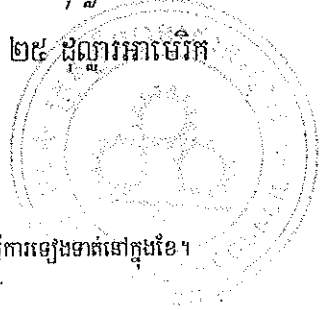
ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកវិលីកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗចំនួន១៨ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ ឈន ស៊ីវិន។

**២- សៀង សុខជា:** ប្រាក់សរុប ចំនួន ១១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្នុងនោះ :

- ក្នុងខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨: ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ មិនា ឆ្នាំ ២០០៨: ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨: ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ : ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ២០ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ : ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ២០ ដុល្លារអាមេរិក

ក្រោយពីបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនិងកាតវត្តមាន និងបញ្ជីបើកប្រាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- **ក្នុងខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨:** លោក សៀង សុខជា មិនមានអវត្តមាន និងបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *ភាគីសហជីពមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដោយផ្អែកថា កម្មករនិយោជិតនោះ មានវត្តមានក្នុងខែកុម្ភៈ ។ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ តាមរយៈអង្គហេតុ គឺ មានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែសហជីពទាមទារតែចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៅដល់លោក សៀង សុខជាវិញ។*



<sup>៣</sup> ការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួនតែ ២.៥ ដុល្លារអាមេរិក បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ពិតជាអវត្តមាន ដោយមិនមកធ្វើការទៀងទាត់នៅក្នុងខែ។ ដូចនេះមិនបានគោរពតាមគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន។

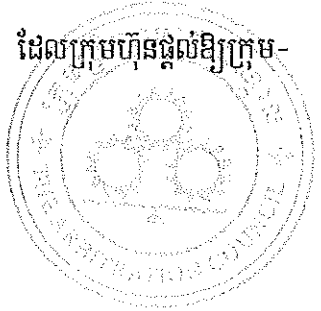
- ក្នុងខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨: លោក សៀង សុខជា មានអវត្តមាន ដោយបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តែចំនួន ២.៥ ដុល្លារអាមេរិក ចំណែកប្រាក់រង្វាន់ការងារបានទទួល ២០ ដុល្លារអាមេរិក ។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះពុំមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ឡើយ ព្រោះមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ ដែល ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ។
- ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨: លោក សៀង សុខជា មានអវត្តមាន ដោយបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ទៀង ទាត់តែចំនួន ២.៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់ការងារបានទទួល ២០ ដុល្លារអាមេរិក ដូចខែមីនា ដែរ ។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះ ក៏ពុំមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ដែរ ព្រោះមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ។
- ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ : លោក សៀង សុខជា បានទទួលប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ២០ ដុល្លារ អាមេរិករួចរាល់ហើយ ។ ដូចនេះ ការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិករបស់ភាគី សហជីពមានមូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់
- ក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ : នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងខែ កក្កដា ក្រុមរបស់លោក សៀង សុខជា បានបំពេញការងារទទួលបាននូវបរិមាណផលិតផលស្រប តាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ឡើយ ។ ដូចនេះ ពុំមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការទាមទារឡើយ ព្រោះមិនបានគោរពតាម លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗចំនួន ២៥ ដុល្លារ អាមេរិក សម្រាប់ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ សៀង សុខជា ។

**៣- អ្វី ណាវី :** ប្រាក់សរុប ចំនួន ១៦០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្នុងនោះ :

- ក្នុងខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨: ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨: ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ : ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ : ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក និង ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ៣០ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ : ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ២០ ដុល្លារអាមេរិក

ក្រោយពីបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនិងកាតវត្តមាន និងបញ្ជីបើកប្រាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :



*[Handwritten signature]*

- **ក្នុងខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨:** លោក **អ៊ូ ណារី** មានអវត្តមាន ដោយបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ចំនួន ០ ដុល្លារអាមេរិក<sup>៤</sup> ចំណែកឯប្រាក់រង្វាន់ការងារបានទទួល ២០ ដុល្លារអាមេរិក។ ដូចនេះ ការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនេះ ពុំមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិឡើយ ព្រោះមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។
- **ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨:** លោក **អ៊ូ ណារី** មានអវត្តមាន ដោយបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ចំនួន០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់ការងារបានទទួល ៣០ ដុល្លារអាមេរិក។ ដូចនេះ ការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ពុំមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិព្រមទាំងត្រូវ ដូចខែកុម្ភៈ ខាងលើដែរ ព្រោះមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។
- **ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨:** លោក **អ៊ូ ណារី** មិនមានអវត្តមានឡើយ ហើយបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ និងប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា **ភាគីសហជីពមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដោយផ្អែកថា កម្មករនិយោជិតនោះ មានវត្តមានក្នុងខែឧសភា។ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗតាមរយៈអង្គហេតុ គឺ មានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែសហជីពទាមទារតែចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៅដល់លោក **អ៊ូ ណារី** វិញ។**
- **ក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ :** យោងតាមឯកសារ ដែលភាគីនិយោជកបានផ្តល់មកឱ្យដែលគួរឱ្យយកជាការបាន ដោយមានហត្ថលេខារបស់សាមីខ្លួន **អ៊ូ ណារី** ទទួលប្រាក់ផង គឺ កម្មករ **អ៊ូ ណារី** បានទទួលប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ សម្រាប់ខែមិថុនានេះ ចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចំណែកឯប្រាក់រង្វាន់ការងារ គឺមានចំនួន ០ ដុល្លារអាមេរិក។ ចំពោះការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ភាគីសហជីពមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងខែ មិថុនា នោះ ក្រុមរបស់លោក **អ៊ូ ណារី** បានបំពេញការងារ ទទួលបាននូវបរិមាណផលិតផលស្របតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់ការងារនេះឡើយ។ ដូចនេះ ការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ និងប្រាក់រង្វាន់ការងារ ពុំមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិព្រមទាំងត្រូវឡើយ ព្រោះមិនបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។
- **ក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨ :** ក៏ដូចគ្នាដែរ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់

<sup>៤</sup> ការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់ចំនួន ០ ដុល្លារអាមេរិក បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ពិតជាអវត្តមាន ដោយមិនមកធ្វើការឡើងទាត់នៅក្នុងខែ។ ដូចនេះមិនបានគោរពតាមគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន។



*Handwritten signature or initials.*

ថា នៅក្នុងខែ កក្កដា ក្រុមរបស់លោក អ៊ូ ណារី បានបំពេញការងារទទួលបាននូវបរិមាណផលិតផល ស្របតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក នេះឡើយ ។ ដូចនេះ ពុំមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការទាមទារឡើយ ព្រោះមិនបានគោរពតាម លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ។

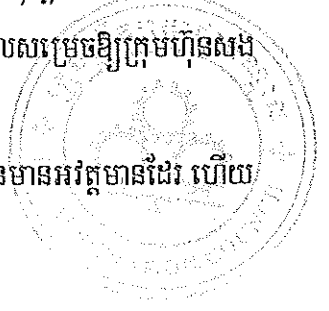
ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗចំនួនសរុប ២៥ ដុល្លារ អាមេរិក សម្រាប់ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ អ៊ូ ណារី ។

៤- ព្រឹត្តិការណ៍ : ប្រាក់សរុប ចំនួន ៦០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្នុងនោះ :

- ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨: ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២០ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ : ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២០ ដុល្លារអាមេរិក
- ក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ : ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ២០ ដុល្លារអាមេរិក

ក្រោយពីបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនិងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា និងបញ្ជីបើកប្រាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- **ក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨:** លោក ព្រឹត្តិការណ៍ មិនមានអវត្តមាន និងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារ និងប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ២០ ដុល្លារ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីសហជីពមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដោយផ្អែកថា កម្មករនិយោជិតនោះ មានវត្តមានក្នុងខែមេសា ។ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗតាមរយៈអង្គហេតុ គឺមានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែសហជីពទាមទារតែចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិកទៅដល់លោក **ព្រឹត្តិការណ៍** វិញ ។
- **ក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ :** ដូចគ្នាដែរ នៅក្នុងខែ ឧសភា នេះ លោក ព្រឹត្តិការណ៍ មិនមានអវត្តមាន ហើយទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ២០ ដុល្លារ អាមេរិក ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីសហជីពមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដោយផ្អែកថា កម្មករនិយោជិតនោះ មានវត្តមានក្នុងខែឧសភា ។ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗតាមរយៈអង្គហេតុ គឺ មានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែសហជីពទាមទារតែ ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសង ប្រាក់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅដល់លោក **ព្រឹត្តិការណ៍** វិញ ។
- **ក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ :** នៅក្នុងខែ មិថុនា នេះ លោក ព្រឹត្តិការណ៍ ក៏មិនមានអវត្តមានដែរ ហើយ



Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់ការងារចំនួន ៥២ ដុល្លារ  
អាមេរិក ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីសហជីពមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់  
ក្នុងការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដោយផ្អែកថា កម្មករនិយោជិតនោះ មានវត្តមានក្នុងខែមិថុនា ។  
ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗតាមរយៈអង្គហេតុ គឺមានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែសហជីពទាមទារតែ  
ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនសង  
ប្រាក់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅដល់លោក **នុត ណាត** វិញ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗសរុបចំនួន ៦០  
ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែ មេសា, ឧសភា និង មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ **នុត ណាត** ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១:** បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបបំបាត់កិច្ចសន្យា  
ការងារមានចិរវេលាកំណត់មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់វិញ ។

**ចំណុចវិវាទទី២:**

- ១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗចំនួន ១៨ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែ ឧសភា ឆ្នាំ  
២០០៨ ភ្លាម ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ យុន ស៊ីវិន ក្រោយពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។
- ២- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ  
២០០៨ ភ្លាម ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ សៀង សុខជា ក្រោយពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជា  
ធរមាន ។
- ៣- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗចំនួនសរុប ២៥ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែ  
ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ភ្លាម ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ អ៊ូ ណារី ក្រោយពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជា  
ធរមាន ។
- ៤- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើករំលឹកប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗសរុបចំនួន ៦០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែ មេសា  
ឧសភា និង មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ភ្លាម ជូនទៅកម្មករឈ្មោះ **នុត ណាត** ក្រោយពីសេចក្តី  
បង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន ។



*(Handwritten signature)*

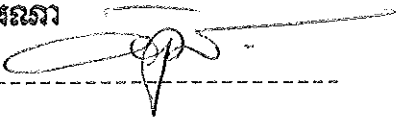
**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃដួងដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារី សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **វង្ស វណ្ណា**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អរិយ អេងម៉ុង**

ហត្ថលេខា: ----- 