

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអង្គជំនុំជម្រះ  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៤៩/១១-ហូរធួន ហ្គាមេន  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១

**សេចក្តីបង្គាប់អង្គជំនុំជម្រះ**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអង្គជំនុំជម្រះ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ អ៊ីង សុទ្ធី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ ទួន ស៊ីផាន់  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

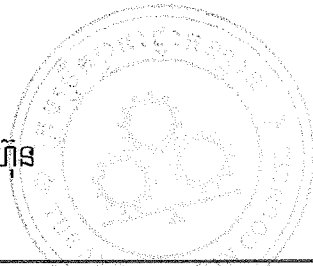
ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ហ្គាមេន  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកខ្សែវ ឃុំការខ្ពស់ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥២២ ២៦៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

- លោក Fung Kin Chor នាយក្រុមហ៊ុន
- លោក Xoyao Ping គណនេយ្យករក្រុមហ៊ុន
- លោក ឡុង ហ៊ាង តំណាងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា
- លោក សុខ ហាក់ អនុប្រធានរោងចក្រ
- លោក គង់ គីមជី ទីប្រឹក្សារោងចក្រ

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

- ១- លោក Fung Kin Chor នាយក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក Xoyao Ping គណនេយ្យករក្រុមហ៊ុន



៣- លោក ឡុង ហ៊ាង

តំណាងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា

៤- លោក សុខ ហាក់

អនុប្រធានរោងចក្រ

៥- លោក គង់ គីមជី

ទីប្រឹក្សារោងចក្រ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ -សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខោឌូ)

-សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ហ្វ៊ែរធូន

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកខ្សែវ ឃុំការខ្ពស់ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ២៣៥ ៤៥៨

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

១- លោក ស៊ាង យ៉ុត

មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខោឌូ

២- លោកស្រី មាស វណ្ណី

មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខោឌូ

៣- លោក លន់ ស៊ីម៉េត

ប្រធានសហជីពស៊ីខោឌូប្រចាំរោងចក្រ ហ្វ៊ែរធូន

៤- លោក យ៉ាន់ សារ៉ាន

អនុប្រធានសហជីព

៥- លោក ចន វ៉ាន់ថា

លេខាធិការសហជីព

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

១- លោក សាន សុផា

មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខោឌូ

២- លោកស្រី មាស វណ្ណី

មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខោឌូ

៣- លោក លន់ ស៊ីម៉េត

ប្រធានសហជីពស៊ីខោឌូប្រចាំរោងចក្រ ហ្វ៊ែរធូន

៤- លោក យ៉ាន់ សារ៉ាន

អនុប្រធានសហជីព

៥- លោក ចន វ៉ាន់ថា

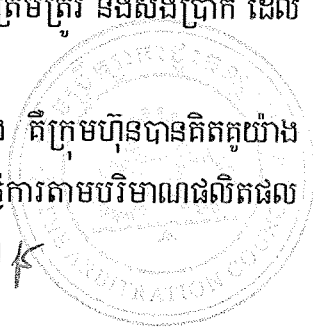
លេខាធិការសហជីព

**បញ្ហាភ្នំទីវាង**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ភាគីសហជីពសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករដេរស៊ីបុងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងសងប្រាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានគិតខុសកន្លងមកជូនពួកគាត់ (អនុវត្តតាមប្រកាសលេខ ៨០ និង ០១៧ ) ។

ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺក្រុមហ៊ុនសូមបញ្ជាក់ថា ការគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោង គឺក្រុមហ៊ុនបានគិតតាមយ៉ាងត្រឹមត្រូវជូនចំពោះកម្មករនិយោជិតគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមពេលវេលា ឬកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងនោះក៏មានអង្គការ ILO ធ្វើការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងច្បាស់លាស់ទៀតផង ។



**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៥២២/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល “ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យតន្ត្រីទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ” ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃទី ២៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ២ រសៀល) ។
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃទី ០៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៨ ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួលពាក្យ បណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៩៥/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូឡាភារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យ បណ្តឹងមក មន្ទីរការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការ ផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន០១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៥២២/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល និងនៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង៨ និង ០០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តី សម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។ ក្នុង សំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ភាគីទាំងពីរនៃសំណុំរឿងនេះបានឯកភាពពន្យារពេលនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់រហូតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
  - ១- រូបមន្តគណនាប្រាក់ឈ្នួល ដែលក្រុមហ៊ុនកំពុងអនុវត្ត ។
  - ២- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ , ប្រចាំខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ , ប្រចាំខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
  - ៣- បងគិតឡរបស់ឈ្មោះ លាង រស្មី, សែ ភារ៉ា, ម៉ៅ ស្រីទូច, សុខ ចាន់ទី, ស្វាយ គឹមខេង, ជឿ សុខអ៊ុ, វ៉ន លាងសែ, ខឿន ផល្លី, ភឹម សៀកលាង, វ៉ន ចន្ទ, ស៊ឹម វិមាន, សែ សុខម៉ុ, គុណ ហយ, ផាតិ ចាន់ផន, វេត ងន, ឡុង សារឿន, ឈីវ ម៉ុ, ប៉ុន សុហ៊ុច, សេង ស៊ីថា, ដុង យ៉េវ, ធី សុខា, ស៊ុយ សុខរស់, អុល អេង, គុណ យន, សឹម ស៊ឹម, ពេជ្រ សារ៉ុ, ម៉ុន ផល្លា, ជិប សៀកឡេង, ឌី ចាន់ធឿន, ក្រឹម សៀម, ហេង ស្រីទូច, រឿន យ៉ាន់, ផេង ឡេន, ជួន គឹមអេង, ឡោ ស្រី, ពាំង បូប្លា, ស្រីន គឹម អេង, កាំង សុខឡេង, រុន សុភា, ប៉ុក ស្រីម៉ុ, វិទ្ធី ម៉ាឡេន, ស្វាយ សៀកម៉េង, មឿន ចាន់ធី, វ៉ន

សុខវិត, គីម សុខនៅ, ង៉ាក់ ម៉េងឡៅត, ទូច ចន្ទា, សុគន្ធ ស្រីម៉ុច, អាន ឡែសៀម, ឆេន ម៉ី, ស្រេង ថារីន, សម្បត្តិ បុប្ផា, លាង ស្រីង, សៀង លាងជារី, ជឿន ម៉ុ, អាត សំអាង, ខន សុខយាន, បុល សុខខេន, ទិត ហ៊ី, ហិន ផល្លា, សៀក សារីន, ស្រុយ សុខអ៊ឹម, ម៉ក់ ស្រីពៅ, ជុំ សំណាង, គៀ សុគន្ធ, ឡុង ស្រីវី ។

៤- តារាងតំលៃឡូ ។

៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការជំទាស់និងសំណើសុំសវនាការលើកទី៣របស់ ភាគីសហជីពនៅក្នុងសំណុំរឿងរោងចក្រ ហូរធួន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ១៥១/១១ សកប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការសុំសវនាការជាលើកទី៣ លើសំណុំរឿងរោងចក្រ ហូរធួន ។

២- តារាងប្រាក់បៀវត្សខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ និង ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហូរធួន លេខ ៥២២/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៨៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៨៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

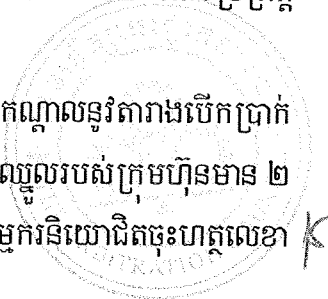


**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ហូរធុន ហ្គាមិន មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ ២៩០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួន ៤៨៣ នាក់ ដែលជាកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង ។

**ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីសហជីពសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ដល់កម្មករដេរស៊ីប៉ុងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងសងប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបានគិតខុសកន្លងមកជូនពួកគាត់ (អនុវត្តតាមប្រកាស លេខ ៨០ និង០១៧)**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករដេរស៊ីប៉ុងមិនបានត្រឹមត្រូវ ដោយសារក្នុងការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយម៉ោងធ្វើការ និយោជកមិនបានយកប្រាក់បុង ដែលកម្មករនិយោជិតដេរបានក្នុងរយៈពេលមួយខែមកគណនាទេ ប៉ុន្តែនិយោជកបានយកប្រាក់ឈ្នួលគោល ៦១ដុល្លារអាមេរិកមកគណនាវិញ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសរសេរបង្ហាញរូបមន្ត ដែលខ្លួនគិតថា ប្រើប្រាស់ដោយក្រុមហ៊ុនក្នុងការគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃធម្មតានៅលើក្តារខៀននៃបន្ទប់សវនាការ ដោយលើកឧទាហរណ៍ករណីកម្មករនិយោជិតអត្តលេខ KO៧១ ប្រាក់បុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ភាគីនិយោជកបានធ្វើការបកស្រាយជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលគោល៦១ដុល្លារអាមេរិកមកគណនារកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយម៉ោងធ្វើការ ។ ភាគីនិយោជកបានសរសេរបង្ហាញរូបមន្ត និងរបៀបនៃការគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងថ្ងៃធម្មតាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង ដែលកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយលើកឧទាហរណ៍ករណីកម្មករ ដែលមានអត្តលេខ AO១៧ ប្រាក់បុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។ ភាគីនិយោជកក៏បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណាស្តីអំពីរូបមន្ត និងរបៀបនៃការគណនានេះផងដែរ ។ តាមរយៈការសរសេរបង្ហាញ និងសារណារបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយម៉ោងធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់បុងដែលកម្មករនិយោជិតដេរបានក្នុងមួយខែមកគណនា មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងមួយខែឡើយ ។
- ដោយសារភាគីកម្មករនិយោជិតពុំឯកភាពទៅលើរបៀបនៃការគណនារូបមន្ត ដែលបានបង្ហាញដោយភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកដាក់តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ គឺខែកញ្ញា សម្រាប់ឆ្នាំ២០០៩ ខែវិច្ឆិកា សម្រាប់ឆ្នាំ២០១០ និងខែកក្កដា សម្រាប់ឆ្នាំ២០១១ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យបានមុនសវនាការលើកទី២ ដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល ដូចដែលបានបង្ហាញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុនមាន ២ប្រភេទ គឺតារាងបង្ហាញពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមកុំព្យូទ័រ និងតារាងដែលកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខា



ព្រមទទួលប្រាក់ឈ្នួល ។ តាមការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជក តារាងបង្ហាញពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាម កុំព្យូទ័រមិនត្រូវបានបង្ហាញជូនកម្មករនិយោជិតទេ មានន័យថា ជារៀងរាល់ខែកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យ និងចុះហត្ថលេខាលើតារាងប្រាក់ឈ្នួលមួយផ្សេងទៀត គឺ តារាងដែលកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាព្រម ទទួលប្រាក់ឈ្នួល ។

- នៅក្នុងសវនាការលើកទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរអំពីជំហររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទៅលើ រូបមន្ត ដែលបានបង្ហាញដោយភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការលើកទី១ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន បញ្ជាក់ថា មានការឯកភាពទៅលើរូបមន្ត ដែលបានបង្ហាញដោយភាគីនិយោជក ប៉ុន្តែនៅតែយល់ថា របៀបនៃការគណនាមានកំហុស ។
- ភាគីនិយោជកបានសរសេរបកស្រាយបង្ហាញរូបមន្ត ដែលក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសម្រាប់ការគណនាប្រាក់បន្ថែម ម៉ោងថ្ងៃធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ដោយលើកឧទាហរណ៍ករណីកម្មករនិយោជិតអត្តលេខ JFOO១ ប្រាក់បុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។ សម្រាយរូបមន្តមានដូចតទៅ ៖

JFOO១ ប្រាក់បុង ៦១,៦០ ដុល្លារអាមេរិក, ចំនួនថ្ងៃធ្វើការ ១២ថ្ងៃ, ចំនួនម៉ោងបន្ថែម ១៨ម

- ម៉ោងធ្វើការសរុប = (១២ថ្ងៃ x ៨ម) + ១៨ម = ១១៤ម
- ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាក្នុង១ម = ៦១,៦០\$ ÷ ១១៤ម = ០,៥៤០៣៥ \$
- ប្រាក់បុងក្នុងមួយខែដោយគ្មានថែមម៉ោង = ០,៥៤០៣៥\$ x ៩៦ម = ៥១,៨៧\$
- ប្រាក់បុងបន្ថែមម៉ោង = ១៨ម x ០,៥៤០៣៥\$ x ១,៥
  - = (១៨ម x ០,៥៤០៣៥\$ x ១) + (១៨ម x ០,៥៤០៣៥\$ x ០,៥)
  - = ៩,៧៣\$ + ៤,៨៦\$
- ប្រាក់បុងសរុប = ៥១,៨៧\$ + ៩,៧៣\$ + (២,៧០\$ + ២,១៦\$)
  - = (៦១,៦០\$ + ២,៧០\$) + ២,១៦\$
  - = ៦៤,៣០\$ + ២,១៦\$

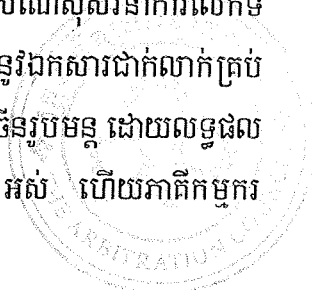
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រាក់បុងចំនួន៦៤,៣០ដុល្លារអាមេរិកនេះ មានរាប់បញ្ចូលនូវប្រាក់ ឈ្នួលក្នុងមួយខែដោយគ្មានថែមម៉ោង(៥១,៨៧\$) ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអត្រា១០០%សម្រាប់ថ្ងៃធម្មតា (៩,៧៣\$) និងមួយភាគនៃប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអត្រា៥០%សម្រាប់ថ្ងៃធម្មតា (២,៧០\$) ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រាក់បុង៦៤,៣០\$ជាប្រាក់បុងបង្ហាញនៅក្នុងតារាងប្រាក់ឈ្នួល មានហត្ថលេខាកម្មករ ប៉ុន្តែនៅក្នុងតារាងនេះ មិនមានបញ្ជាក់អំពីទឹកប្រាក់ខាងលើ ដែលរាប់បញ្ចូលក្នុង នោះឡើយ ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចយល់ថា ប្រាក់បុង៦៤,៣០\$ជាទឹកប្រាក់អ្វីខ្លះនោះទេ ។

- នៅក្នុងតារាងបង្ហាញពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមកុំព្យូទ័រ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបង្ហាញជូនកម្មករនិយោជិតនោះ មានផ្នែកមួយដែលបង្ហាញអំពីទឹកប្រាក់២,៧០\$ ប៉ុន្តែផ្នែកនោះមិនមានចំណងជើងបញ្ជាក់ថា ទឹកប្រាក់ នោះ ជាទឹកប្រាក់អ្វីឡើយ ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងតារាងទាំងពីរ មានផ្នែកមួយដែលហៅថា “ប្រាក់

ថែមម៉ោងថ្លៃធម្មតា” ដែលនៅក្នុងផ្នែកនេះមានបង្ហាញទឹកប្រាក់២,១៦\$ ដែលជាទឹកប្រាក់មួយផ្នែក ទៀតនៃប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអត្រា៥០%សម្រាប់ថ្លៃធម្មតា។ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសរុបសម្រាប់ថ្លៃធម្មតាមិន ត្រូវបានដាក់បង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកតែមួយឡើយ ដោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការបំបែកប្រាក់នោះជាផ្នែកពីរផ្សេងគ្នា គឺ ៤,៨៦\$ =(២,៧០\$+ ២,១៦\$)។ ក្រុមហ៊ុនបានបកស្រាយថា ការបំបែកនេះ គឺធ្វើឡើងដោយ ប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ។

- ទាក់ទងនឹងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកប្រើ ប្រាស់រូបមន្ត និងរបៀបគណនាដដែល ដោយគុណនឹងអត្រាបន្ថែមទៅតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពី ការងារ។ យោងទៅលើតារាងប្រាក់ឈ្នួលទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ទាក់ទង នឹងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ក្រុមហ៊ុនបំបែកទឹកប្រាក់ ដូចក្នុងករណីប្រាក់បន្ថែម ម៉ោងថ្លៃធម្មតាដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពទៅលើរូបមន្តដែលបង្ហាញដោយភាគីនិយោជក ប៉ុន្តែនៅមានចម្ងល់ទៅ លើរបៀបនៃការគណនារូបមន្ត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទុកពេលឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ពិនិត្យតារាងប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានដាក់ជូនមកដោយភាគីនិយោជក ដើម្បីស្វែងរកថា តើមានកំហុសក្នុង ការគណនាដែរ ឬទេ។ ដោយសារតែភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ដែលគិតខុស កន្លងមកជូនគាត់ ដូចនេះភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អំពីចំនួន កម្មករនិយោជិតដែលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងត្រូវបានរកឃើញថា គណនាខុសដោយភាគីនិយោជក ត្រឹមថ្ងៃទី ១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ក្នុងករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមានចម្ងល់ ឬរកឃើញថា មានកំហុសក្នុងការគណនាទៅលើករណី កម្មករនិយោជិតណាមួយ ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវស្វែងរកការសហការពីភាគីនិយោជកជាមុន ហើយ ភាគីនិយោជកត្រូវផ្តល់ការសហការក្នុងការពន្យល់បកស្រាយជូនភាគីកម្មករនិយោជិត។
- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សំណើសុំសវនាការលើកទី៣ ដោយលើក ហេតុផល (១) មូលដ្ឋាននៃការយករូបមន្តមកបកស្រាយរបស់ភាគីនិយោជកមានភាពមិនច្បាស់លាស់ (២)ការចោទសួរ ចំពោះការគណនាប្រាក់ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ និង(៣) ចំនួនប្រាក់បុង ដែលក្រុមហ៊ុនយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនារប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង មិនមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតស្តីពីការជំទាស់នឹងសំណើសុំសវនាការលើកទី ៣ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយលើកហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូននូវឯកសារជាក់លាក់គ្រប់ គ្រាន់តាមសវនាការចង់បាន ធ្វើការពន្យល់របៀបនៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាច្រើនរូបមន្ត ដោយលទ្ធផល ចុងក្រោយ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង គឺត្រឹមត្រូវដូចគ្នាទាំងអស់ ហើយភាគីកម្មករ និយោជិតក៏បានឯកភាពទទួលយករូបមន្តនេះថា ត្រឹមត្រូវដែរ។



**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច៖**

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីសហជីពសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករដេរស៊ីបុងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងសងប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបានគិតខុសកន្លងមកជូនពួកគាត់ (អនុវត្តតាមប្រកាស លេខ ៨០ និង០១៧)

ទាក់ទងនឹងការស្នើរសុំរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យមានសវនាការលើកទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អង្គហេតុ និងភស្តុតាងមានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុចវិវាទនេះ។ មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហុល កាំវិមិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤) ។

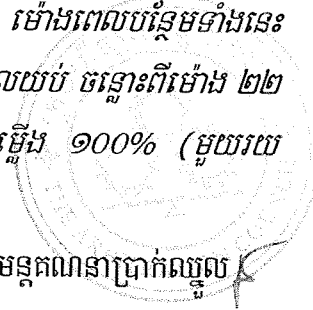
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹង (១) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលនៃប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា និងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១៣៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង (២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្លៃឈប់បុណ្យដូចដែលមានចែងនៅក្នុងប្រកាសលេខ ១០/៩៩ សកបយ (៣) ការចាត់វិធានការរបស់និយោជកក្នុងការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពទៅលើរូបមន្ត ដែលបង្ហាញដោយភាគីនិយោជក ប៉ុន្តែនៅមានចម្ងល់ទៅលើរបៀបនៃការគណនារូបមន្ត ដោយយល់ថា ការគណនារូបមន្តរបស់ភាគីនិយោជកមានភាពមិនច្បាស់លាស់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា ចំពោះការងារថែមម៉ោងតើរបៀបនៃការគណនារូបមន្តរបស់និយោជកមានភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)” ។

នៅក្នុងសវនាការលើកទី២ តំណាងភាគីនិយោជកបានឡើងសរសេរបកស្រាយរូបមន្តគណនាប្រាក់ឈ្នួល



បន្ថែមម៉ោងថ្ងៃធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ដែលក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅលើការខ្សែនៃបន្ទប់សវនាការ ដែលការគណនានេះដូចគ្នានឹងការបង្ហាញនៅក្នុងសវនាការលើកទី១។ មានន័យថា អត្រាតម្លើងថែមម៉ោង ដែលក្រុមហ៊ុនយកមកបង្ហាញការគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនៅក្នុងសវនាការទាំងពីរលើក ជាអត្រាតម្លើងតែមួយ គឺអត្រា៥០% ។ ចំពោះការគណនាការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការគណនា គឺដូចគ្នានឹងការគណនាតាមការថែមម៉ោងថ្ងៃធម្មតា ដោយគិតអត្រាតម្លើងតាមថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យដូចដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អត្រាថែមម៉ោង ដែលក្រុមហ៊ុនយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង មានភាពត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ទាក់ទងនឹងប្រាក់បុង ដែលក្រុមហ៊ុនយកមកគណនារកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើប្រាក់បុងនោះមានភាពត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ។

ផ្អែកលើតារាងប្រាក់ឈ្នួលទាំងពីរ ដែលដាក់មកដោយភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតអត្តលេខ JF00១ ប្រាក់បុង (៦១,៦០\$) ដែលក្រុមហ៊ុនយកមកគណនានោះ ជាប្រាក់បុងសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតដេរបានក្នុងមួយខែ ដោយមិនទាន់គិតអត្រាតម្លើងបន្ថែមម៉ោង មានន័យថា ប្រាក់បុងដេរក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដោយគ្មានថែមម៉ោង (៥១,៨៧\$) បូកនឹងប្រាក់បុងអត្រា១០០%ដេរក្នុងម៉ោងបន្ថែមនៅថ្ងៃធម្មតា (៩,៧៣\$) និងប្រាក់បុងអត្រា១០០%ដេរក្នុងម៉ោងបន្ថែមនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ (ប្រសិនបើមាន)។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងតារាងប្រាក់ឈ្នួលមានហត្ថលេខាកម្មករ ក៏ដូចជាចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បុងមានចំនួន ៦៤,៣០\$ទៅវិញ។ យោងទៅលើការពន្យល់បកស្រាយរបស់ភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការលើកទី២ ប្រាក់បុង ៦៤,៣០\$នេះ មានរាប់បញ្ចូលនូវប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអត្រា៥០%សម្រាប់ថ្ងៃធម្មតាមួយភាគ (២,៧០\$) មានន័យថា ៦១,៦០\$ + ២,៧០\$។

ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងតារាងបង្ហាញពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមកុំព្យូទ័រ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបង្ហាញជូនកម្មករនិយោជិតនោះ មានផ្នែកមួយដែលបង្ហាញអំពីទឹកប្រាក់ ២,៧០\$ ប៉ុន្តែផ្នែកនោះ មិនមានចំណងជើងបញ្ជាក់ថា ទឹកប្រាក់នោះជាទឹកប្រាក់អ្វីឡើយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងតារាងទាំងពីរ មានផ្នែកមួយដែលហៅថា “ប្រាក់ថែមម៉ោងថ្ងៃធម្មតា” ដែលនៅក្នុងផ្នែកនេះមានបង្ហាញទឹកប្រាក់ ២,១៦\$ ដែលជាទឹកប្រាក់មួយផ្នែកទៀតនៃប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអត្រា៥០%សម្រាប់ថ្ងៃធម្មតា។ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសរុបសម្រាប់ថ្ងៃធម្មតា មិនត្រូវបានដាក់បង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកតែមួយឡើយ ដោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការបំបែកប្រាក់នោះជាផ្នែកពីរផ្សេងគ្នា គឺ ៤,៨៦\$ = (២,៧០\$ + ២,១៦\$)។ ក្រុមហ៊ុនបានបកស្រាយថា ការបំបែកនេះ គឺធ្វើឡើងដោយប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តបែបនេះរបស់ក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងការបំបែកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងការដាក់បង្ហាញប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនៅក្នុងផ្នែកពីរផ្សេងគ្នា បង្កឱ្យមានការភ័ន្តច្រឡំពីភាគីកម្មករនិយោជិតចំពោះប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ដែលគាត់ត្រូវទទួលបានក្នុងមួយខែ។ ទោះបីការជាការគណនារបស់ក្រុមហ៊ុន មានភាព

ត្រឹមត្រូវ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិត្រូវដឹងពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ដែលខ្លួនរកបាន ដោយមានការចង្អុលបង្ហាញមួយ ច្បាស់លាស់ ។

មាត្រា ១១២ (ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់៖

ក-...

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួល នោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ” ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវ តែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៥/០៦-ដាប៊ីលយូ អ៊ែន ឌី និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្វេលហ្វេម ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី ១០) ។

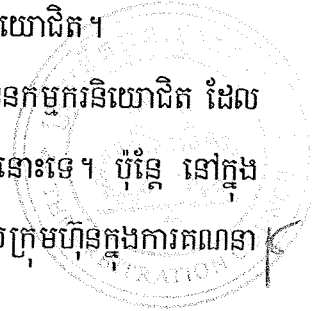
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើសម្រាយលើក្រដាសបង្កើតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត បានដឹងពីមានលំអិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល គឺដើម្បីលុបបំបាត់នូវភាពមន្ទិលសង្ស័យរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល របស់ពួកគេ ដើម្បីចៀសវាសកុំឱ្យមានការតវ៉ាចេះតែកើតមានឡើង និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងធ្វើឱ្យទំនាក់ ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានល្អប្រសើរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យ និយោជករៀបចំធាន្យល់លើតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយយល់ និងបានដឹងពីអត្រាប្រាក់ បន្ថែមម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមផ្លូវច្បាប់ ។

កថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ១១៨ ចែងថា “ ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជក ដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច ” ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុនមាន ២ប្រភេទ គឺតារាង បង្ហាញពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមកុំព្យូទ័រ និងតារាងដែលកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាព្រមទទួលប្រាក់ឈ្នួល ។ តាម ការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជក តារាងបង្ហាញពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមកុំព្យូទ័រមិនត្រូវបានបង្ហាញជូនកម្មករ និយោជិតទេ មានន័យថា ជារៀងរាល់ខែកម្មករនិយោជិតបានពិនិត្យ និងចុះហត្ថលេខាលើតារាងប្រាក់ឈ្នួលមួយ ផ្សេងទៀត គឺតារាងដែលកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាព្រមទទួលប្រាក់ឈ្នួល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការដាក់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹង ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បន្តភស្តុតាងទាក់ទង នឹងការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានគិតខុស ត្រូវក្លាយជាបន្ទុករបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

នៅក្នុងករណីនេះ ថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែល ភាគីកម្មករនិយោជិតរកឃើញថា និយោជកបានគណនាខុសប្រាក់បន្ថែមម៉ោងរបស់ពួកគាត់នោះទេ ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុង លិខិតស្នើសុំសវនាការលើកទី៣ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញអំពីភាពមិនប្រក្រតីរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការគណនា



រូបមន្តលើករណីកម្មករនិយោជិតអត្តលេខ២០៥៥ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានគណនាបង្ហាញ និងបញ្ជាក់ថា ប្រាក់បូង ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតគណនារកឃើញមានចំនួនតិចជាង (៧២,៧៦០៨\$)ប្រាក់បូងនៅក្នុងតារាងប្រាក់បង្ហាញពី ការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមកុំព្យូទ័រ (៧៤,៥\$)របស់ក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចធ្វើការ ពិចារណា ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ដែលគិតខុសកន្លងមកបានទេ ចំពោះករណីកម្មករនិយោជិតអត្តលេខ២០៥៥នេះ ដោយហេតុថា ប្រាក់បូងនៅក្នុងតារាងប្រាក់បង្ហាញពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមកុំព្យូទ័ររបស់ក្រុមហ៊ុន មានចំនួនច្រើន ជាងប្រាក់បូង ដែលគណនារកឃើញដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ដោយហេតុថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវភស្តុតាងអំពីចំនួនកម្មករ និយោជិតដេរស៊ីបុងជាកលាក់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងរបស់ពួក គាត់ខុស ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចពិចារណាទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យ ក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ដែលបានគិតខុសកន្លងមកជូនពួកគាត់នោះទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បន្ថែម ម៉ោងដល់កម្មករដេរស៊ីបុងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងសងប្រាក់ ដែលនិយោជកបានគិតខុសកន្លងមកជូនពួកគាត់ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖  
ចំណុចវិវាទ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំពន្យល់លើតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយយល់ និងបាន ដឹងពីអត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមផ្លូវច្បាប់ ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករដេរស៊ីបុង ឱ្យ បានត្រឹមត្រូវ និងសងប្រាក់ ដែលនិយោជកបានគិតខុសកន្លងមកជូនពួកគាត់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ  
ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ  
២០១០ ។



២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖ គ្មាន  
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

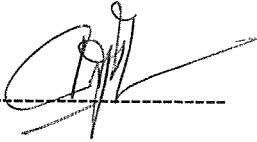
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់  
ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ  
ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុង  
រយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ រ៉ុន សុទ្ធី

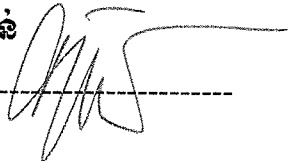
ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

ឈ្មោះ ៖ ទួន ស៊ីវាន់

ហត្ថលេខា: -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុនឈា

ហត្ថលេខា: -----

