

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

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

**លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨១/០៨ - ក្លូបល អាចាំអែល**  
**កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨**

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ស៊ុន គឹមស៊ាន**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនណា**

**ភាគីនៃវិវាទ**

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ក្លូបល អាចាំអែល លីមីតធីត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទួល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤៦ ០៤៥ ឬ ០១២ ៥១៥ ០៩៦ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក វី វ៉ាន់ឡូ

ប្រធានរដ្ឋបាលបណ្តោះអាសន្ន

២- លោក រឿន វណ្ណារ

ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព សហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ក្លូបល អាចាំអែល**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទួល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៣៩ ១១៥ ឬ ០៩២ ៨៧៥ ៣៤០ ទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត :

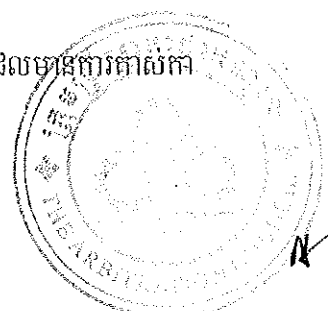
**សហជីពយុវជនខ្មែរ :**

- ១- លោក ហ៊ុយ សុផារិទ្ធ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ២- លោក អ៊ុន ហៀន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ៣- លោក វៃ វឌ្ឍនា ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រកូបល អាប៉ាវែល
- ៤- លោក អ៊ុយ ចាន់ណារិទ្ធ អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រកូបលអាប៉ាវែល
- ៥- លោក ឈឿង សុផា លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រកូបលអាប៉ាវែល
- ៦- លោក លួត ស៊ីធរ ប្រធានសហជីពស្រ្តីកម្ពុជានៃរោងចក្រ កូបល អាប៉ាវែល
- ៧- លោក ជា ប៊ុនធឿន អនុប្រធានសហជីពស្រ្តីកម្ពុជានៃរោងចក្រ កូបល អាប៉ាវែល
- ៨- លោក ស៊ឹម តូច លេខាធិការសហជីពស្រ្តីកម្ពុជានៃរោងចក្រកូបល អាប៉ាវែល
- ៩- លោក ហាម ចន្ទា ប្រធានសហជីពសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
- ១០- លោក សេង ហៀន អនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
- ១១- លោក ស៊ឹម ធី លេខាធិការសហជីពសិទ្ធិកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
- ១២- លោក កើត ម៉េន កម្មករ
- ១៣- ហៃ លាងហេង កម្មករ
- ១៤- រស់ វណ្ណណន កម្មករ
- ១៥- ឈយ ស៊ីណាត កម្មករ
- ១៦- យែម សំរាង កម្មករ
- ១៧- វង់ ភក្រី កម្មករ

**បញ្ជាក់ទិវាន**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- កម្មករទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលថ្លៃធ្វើកូដកម្មមួយថ្ងៃកន្លះ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។
- ២- កម្មករទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារឡើងទាត់ប្រចាំខែតាមក្រុមក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។
- ៣- កម្មករផ្នែក QC ទាមទារក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ២០ភាគរយ នៅពេលដែលមានការគាស់កត់ត្រាមួយលើក ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ប្រសិនបើការគាស់កត់ត្រានេះ ជាកំហុសរបស់ QC ។



៤- ប្រធាន អ៊ុត និងប្រធានវេចខ្ចប់ សុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ពី០២ដុល្លារ ទៅ០៣ដុល្លារ សម្រាប់ក្រុមលំដាប់ A និងពី០១ដុល្លារ ទៅ ១.៥ដុល្លារ សម្រាប់ក្រុមលំដាប់ B ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៥- ប្រធានផ្នែកកាតុង Scan and Pack និងប្រធានឃ្នាំងផលិតផល សម្រេចសុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ឱ្យដូច ប្រធានក្រុមផ្សេងៗទៀត ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៦- ប្រធាន QC អ៊ុត និងវេចខ្ចប់នៃអាគារ A3 សុំឱ្យមានប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បុរេដូចប្រធានដទៃ ទៀត ។ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ចាត់ចែងឱ្យមានប្រធាននៅផ្នែកនេះទេ ។

**វេលាបញ្ចប់ការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសន្តិសុខឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសន្តិសុខ លេខ ៣២៩/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

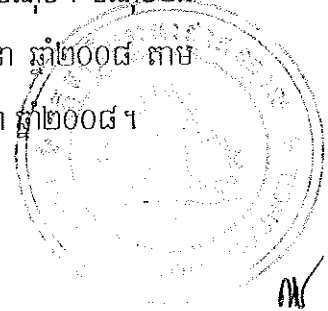
**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ( វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១២:០០នាទី ) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើ ការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចំនួន ០៧ចំណុច ដោយបានទទួលលទ្ធផលសន្តិសុខជាដំបូងចំនួន ០១ចំណុច ។ ចំណុចមិន សន្តិសុខចំនួន ០៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ តាម របាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសន្តិសុខ លេខ ៣២៩/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។



បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទីព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួរ រកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៦ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទ ដែលមិនសះជានឹងគ្នា គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

**ឥស្សនកិច្ច**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូបល អាប៉ាវែល លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គាស្តា ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូបល អាប៉ាវែល លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ក្លូបល អាប៉ាវែល លីមីធីត ជូនលោក វី វ៉ាន់ឡូ ប្រធាន រដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់មុខងារសម្រាប់ផ្នែក QC អ៊ុត វេចខ្ចប់ កាតុង ស្ពែន និងឃ្នាំង ផលិតផលសម្រេច ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦- តារាងស្តីពីប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់កម្មករផ្នែកផ្សេងពីផ្នែកដេរ ។
- ៧- តារាងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្រុមលំដាប់ថ្នាក់ A និង B ។
- ៨- តារាងលំអិតចំនួនកម្មករតាមក្រុមនីមួយៗ ។
- ៩- អនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពយុវជនខ្មែរ សហជីពខ្មែរ សហព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ សហជីពឯក រាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ សហជីពសាមគ្គី សហជីពសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា សហជីពស្រ្តីកម្ពុជា នៃរោង ចក្រកាត់ដេរ ក្លូបល អាប៉ាវែល និងអ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ក្លូបល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។



Handwritten signature or mark.

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- ១- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិក-សមាជិកាសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៉ាវែល លីមីធីត ស្ម័គ្រ ចិត្តឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ១.០០០ រៀល ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីពយុវជនខ្មែរជារៀងរាល់ខែ ។
- ២- ពាក្យស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន JUSCA ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៤- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មីនៃក្រុមហ៊ុន JUSCA ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពស្ត្រីកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុនក្នុងល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុនក្នុងល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនក្នុងល អាប៉ាវែល លេខ ៣២៩/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៉ាវែល មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ២៤៥០ នាក់ ។



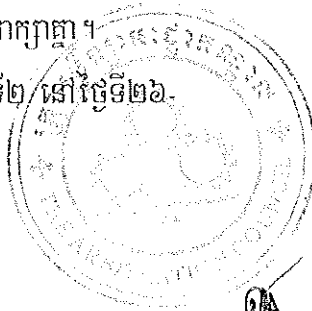
6/1

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន០៣ គឺ (១)-សហជីពយុវជនខ្មែរ (២)-សហជីពស្ត្រីកម្ពុជា និង (៣)-សហជីពសិទ្ធិកម្មករកម្ពុជា ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៉ាវែល ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀង**

**ទាត់ប្រចាំខែ ក្នុងថ្ងៃកូដកម្មមួយថ្ងៃកន្លះ**

- កម្មករនិយោជិតផ្នែក QC ផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកកាតុង ផ្នែក Scan & Pack និងផ្នែកឃ្នាំង ផលិតផលសម្រេច សរុបប្រមាណ ៣០០នាក់ បានធ្វើកូដកម្មនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ និងថ្ងៃច័ន្ទទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ (សរុបចំនួន១ថ្ងៃកន្លះ) ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុមរបស់ពួកគេ ដូចប្រធានក្រុមដេវដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា មូលហេតុកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ពីព្រោះនៅពាក់កណ្តាល ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តទៅតាមផលិតភាពឱ្យប្រធានក្រុមដេវទាំងអស់ ដែលមានរួមទាំងប្រធានក្រុម អនុប្រធានក្រុម និងកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេវ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតផ្នែក QC ផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកវេចខ្ចប់ផងដែរ។ គោលការណ៍នេះ បានកំណត់លំដាប់គោលដៅថ្នាក់ A និង B គឺគោលដៅ IE ថ្លៃធម្មតាសំរាប់១០ម៉ោងលំដាប់ A សម្រេចបានធំជាង ឬស្មើនឹង ៨០ភាគរយ នៃគោលដៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងលំដាប់ B សម្រេចគោលដៅបានធំជាង ឬស្មើនឹង ៦០ភាគរយ នៃគោលដៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានយកទៅអនុវត្តឱ្យបានដូចគ្នា ចំពោះប្រធានផ្នែក QC ប្រធានផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកកាតុង ផ្នែក Scan & Pack និងផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេចទេ។ (សូមមើលអង្គហេតុនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៥ ខាងក្រោម) ។
- ក្រោយពីដាក់គោលការណ៍នេះចេញមក តំណាងកម្មករនិយោជិតបានចូលជួបជាមួយប្រធានក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ក្នុងគោលបំណងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តគោលការណ៍នោះឱ្យបានដូចគ្នា ចំពោះប្រធានផ្នែក QC ផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកកាតុង ផ្នែក Scan & Pack និងផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេចដែរ ហើយខាងភាគីក្រុមហ៊ុនបានសុំពេលមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីពិភាក្សាគ្នា ។
- ក្រោយមួយសប្តាហ៍ តំណាងកម្មករនិយោជិតបានចូលទៅជួបប្រធានក្រុមហ៊ុនជាលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ប្រធានក្រុមហ៊ុនបានសុំពេលមួយសប្តាហ៍ទៀត ដើម្បីពិចារណា ។



- បន្ទាប់ពីសប្តាហ៍ទី២នេះ តំណាងកម្មករនិយោជិតក៏បានចូលទៅជួបភាគីក្រុមហ៊ុនទៀត តែប្រធានក្រុមហ៊ុនបានឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតទៅជួបជាមួយនឹងផ្នែកផលិតផល ។ ប្រធានផ្នែកផលិតផលឆ្លើយថា មិនដឹងរឿងនេះពីមុនមកទេ រួចក៏សុំពេលពីរថ្ងៃ ដើម្បីពិភាក្សា ប៉ុន្តែបន្ទាប់មកប្រធានផ្នែកផលិតផលក៏បានធ្វើដំណើរចេញទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមនៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនចេញគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដោយមានគោលបំណងបង្កើនផលិតភាព ។ ដូច្នោះក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែ ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ : ប្រធានក្រុមផ្នែកអ៊ុត វេចខ្ចប់ សុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ពី ០២ដុល្លារអាមេរិក ទៅ០៣ ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ក្រុមលំដាប់ A និងពី០១ដុល្លារអាមេរិកទៅ ១.៥០ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ក្រុមលំដាប់ B ។**

- ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតជាប្រធានក្រុម តាមផ្នែកខុសៗគ្នា ដូចតទៅ:

**ផ្នែកក្រុមដេរ**

- អាគារ A មាន១២ក្រុម អាគារ B មាន ២១ក្រុម និងអាគារ A៣ មាន ៣ក្រុម ។
- ក្នុងមួយក្រុមៗ មានប្រធានក្រុមដេរ ១នាក់ អនុប្រធាន ១នាក់ កម្មករដេរចំនួន ៤៤នាក់ កម្មករ QC ចំនួន ៣នាក់ កម្មករអ៊ុត ចំនួន ២នាក់ និងកម្មករវិចខ្ចប់ ចំនួន ២នាក់ ។ សរុប ១ក្រុមមានកម្មករចំនួន ៥៣នាក់ ។
- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ បានកំណត់លំដាប់គោលដៅថ្នាក់ A និង B ។ លំដាប់ A សម្រេចបានដល់គោលដៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងលំដាប់ B សម្រេចដល់គោលដៅ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ មានន័យថា បើក្រុមនីមួយៗសម្រេចដល់គោលដៅ A គឺប្រធានក្រុម អនុប្រធានក្រុម និងកូនក្រុម ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដូចគ្នា និងបើក្រុមនីមួយៗសម្រេចដល់គោលដៅ B គឺប្រធានក្រុម អនុប្រធានក្រុម និងកូនក្រុម ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដូចគ្នា ។

- ប៉ុន្តែប្រធានក្រុមផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកវេចខ្ចប់ ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ខុសពីក្រុមដេរ ដូចតទៅ :



ek

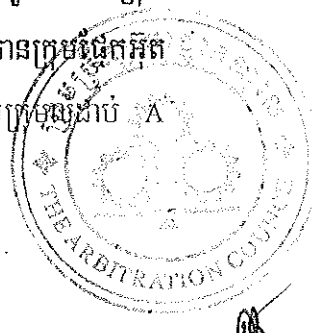
**ផ្នែកក្រុមអ៊ីត**

- អាគារ A មានប្រធានក្រុម ១នាក់ មើលការខុសត្រូវចំនួន ១២ក្រុម (កម្មករអ៊ីត២៤នាក់) ។
- អាគារ B មានប្រធានក្រុម ២នាក់ ម្នាក់មើលការខុសត្រូវចំនួន ១០ក្រុម និងប្រធានក្រុមម្នាក់ទៀត មើលការខុសត្រូវចំនួន ១១ក្រុម (កម្មករអ៊ីត ៤២នាក់) ។
- អាគារ A៣ គ្មានប្រធានក្រុមទេ ។
- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ បានកំណត់ដាច់គោលដៅថ្នាក់ A និង B ។ បើក្រុមនីមួយៗ សម្រេចដល់គោលដៅ A ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ២ដុល្លារ និងសម្រេចដល់គោលដៅ B ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១ដុល្លារ ។ មានន័យថា ប្រធានក្រុមម្នាក់ អាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិបរមា  $២ដុល្លារ \times ១០ក្រុម = ២០ដុល្លារ$ ក្នុងមួយខែ ឬ  $២ដុល្លារ \times ១២ក្រុម = ២៤ដុល្លារ$ ក្នុងមួយខែ ។

**ផ្នែកវេចខ្ចប់**

- អាគារ A មានប្រធានក្រុម ១នាក់ មើលការខុសត្រូវចំនួន ១២ក្រុម (កម្មករវេចខ្ចប់២៤នាក់) ។
- អាគារ B មានប្រធានក្រុម ២នាក់ ម្នាក់មើលការខុសត្រូវចំនួន ១០ក្រុម និងប្រធានក្រុមម្នាក់ ទៀតមើលការខុសត្រូវចំនួន ១១ ក្រុម (កម្មករវេចខ្ចប់ចំនួន ៤២នាក់) ។
- អាគារ A៣ គ្មានប្រធានក្រុមទេ ។
- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ បានកំណត់ដាច់គោលដៅថ្នាក់ A និង B ។ បើក្រុមនីមួយៗ សម្រេចដល់គោលដៅ A ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ២ដុល្លារ និង សម្រេចដល់គោលដៅ B ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១ដុល្លារ ។ មានន័យថា ប្រធានក្រុមម្នាក់ អាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិបរមា  $២ដុល្លារ \times ១០ក្រុម = ២០ដុល្លារ$ ក្នុងមួយខែ ឬ  $២ដុល្លារ \times ១២ក្រុម = ២៤ដុល្លារ$ ក្នុងមួយខែ ដូចប្រធានផ្នែកក្រុមអ៊ីតដែរ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់ប្រធានក្រុមផ្នែកដេរខុសពីប្រធានក្រុមផ្នែកអ៊ីត និងផ្នែកវេចខ្ចប់ ដោយហេតុថា បើក្នុងខែណាមួយ ក្រុមអ៊ីត ឬក្រុមវេចខ្ចប់ណា ដែលប្រធានក្រុមទទួលមើលការខុសត្រូវនោះ សម្រេចមិនបានដល់គោលដៅទេ ប្រធានក្រុមមិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ដែលក្រុមនោះមិនសម្រេចគោលដៅទេ គឺទទួលបានតែក្រុមអ៊ីត ឬ ក្រុមវេចខ្ចប់ណា ដែលសម្រេចដល់គោលដៅប៉ុណ្ណោះ ។ ហេតុនេះហើយ ប្រធានក្រុមផ្នែកអ៊ីត វេចខ្ចប់ សុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ពី ០២ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ០៣ ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ក្រុមលំដាប់ A និងពី ០១ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១.៥០ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ក្រុមលំដាប់ B ។



- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ គឺអាស្រ័យតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលមាននៅតាមក្រុមនីមួយៗ និងអាស្រ័យតាមចំនួនក្រុមតិច ឬច្រើន ដែលប្រធានក្រុមផ្នែកនីមួយៗ ទទួលមើលការខុសត្រូវ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់ដល់ប្រធានក្រុមផ្នែកដេរ ផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកវេចខ្ចប់ ខុសៗគ្នា។ ប៉ុន្តែប្រធានក្រុមផ្នែកនីមួយៗ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចស្មើនឹង ២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើក្រុមរបស់ខ្លួនសម្រេចបានដល់គោលដៅ A ដូចគ្នា ។

**ចំណុចវិវាទទី៥ : ប្រធានក្រុមផ្នែក Scan and Pack និងផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេច សុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ ដូចប្រធានក្រុមដទៃទៀតដែរ**

- ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់ប្រធានក្រុមផ្នែក Scan and Pack និងផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេច ដូចតទៅ៖

**ផ្នែក Scan and Pack**

- មានប្រធានក្រុម ចំនួន ៨នាក់ មើលការខុសត្រូវចំនួន ៣៦ក្រុម ។
- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ បានកំណត់លំដាប់គោលដៅថ្នាក់ A និង B ។ បើក្រុមនីមួយៗសម្រេចដល់គោលដៅ A ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១ដុល្លារអាមេរិក និងសម្រេចដល់គោលដៅ B ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ០.៥០ដុល្លារអាមេរិក ។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិបរមា ១ដុល្លារអាមេរិក  $\times$  ៣៦ក្រុម ចែកនឹង ៨នាក់ = ៤.៥ដុល្លារអាមេរិក ហើយប្រធានក្រុមទទួលបានប្រាក់រង្វាន់២ដង នៃកម្មករនិយោជិត គឺ ៩ដុល្លារអាមេរិក ។

**ផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេច**

- មានប្រធានក្រុម ចំនួន២៨នាក់ មើលការខុសត្រូវចំនួន ៣៦ក្រុម ។
- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ បានកំណត់លំដាប់គោលដៅថ្នាក់ A និង B ។ បើក្រុមនីមួយៗសម្រេចដល់គោលដៅ A ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ៤ដុល្លារអាមេរិក និងសម្រេចដល់គោលដៅ B ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ២ដុល្លារអាមេរិក ។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិបរមា ៤ដុល្លារអាមេរិក  $\times$  ៣៦ក្រុម ចែកនឹង ២៨នាក់ = ៥.១៤ដុល្លារអាមេរិក ហើយប្រធានក្រុមទទួលបានប្រាក់រង្វាន់២ដង នៃកម្មករនិយោជិត គឺ ១០.២៩ដុល្លារអាមេរិក ។



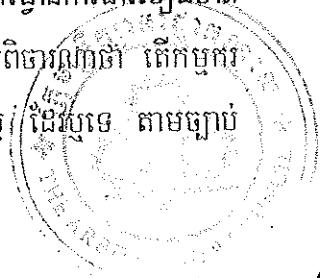
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ប្រធានក្រុមផ្នែក Scan and Pack និងផ្នែកឃ្នាំង ផលិតផលសម្រេច សុំឆ្លើងប្រាក់រង្វាន់ ដូចប្រធានក្រុមដទៃទៀតដែរ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនបាន កំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដល់ប្រធានក្រុមផ្នែកនីមួយៗ ខុសៗគ្នា ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹក ចិត្តនេះ ក្នុងគោលបំណងបង្កើនផលិតភាពតាមផ្នែកនីមួយៗ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់នេះ ឱ្យបានស្មើគ្នា តាមផ្នែកនីមួយៗបានទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ត្រូវតែផ្អែកទៅតាមផ្នែក ដោយហេតុថា ការងារ របស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗមិនដូចគ្នាទេ និងផ្នែកខ្លះមានជំនាញដែលមានក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតត្រូវការពួកគេ តូ យ៉ាងដូច ជាក្រុមដេរដែលមានជំនាញ ហើយនិងជាក្រុមដែលតែងតែចាកចេញទៅធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ដទៃទៀត បានយ៉ាងងាយស្រួល ជាពិសេស ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយមានការលំបាកក្នុងស្វែងរកកម្មករ និយោជិតផ្នែកដេរ ដែលមានជំនាញស្រាប់ និងអាចធ្វើការបានភ្លាមៗ ក្រោយពេលដែលជ្រើសរើសរួច ដូច្នេះហើយ ភាគីក្រុមហ៊ុនសម្រេចដាក់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដើម្បីជាការរក្សាទុកនូវកម្មករ និយោជិតដែលមានជំនាញ និងជាការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះឡើង។ លើសពីនេះទៅទៀត ទោះបីជាតារាងដែលបង្ហាញពីប្រាក់រង្វាន់សំរាប់ កម្មករនិយោជិតផ្នែកផ្សេងពីផ្នែកដេរ កំណត់អត្រា ក្នុងលំដាប់ A និង B ខុសគ្នារវាង ប្រធាន QC និង ប្រធានវេចខ្ចប់ អុីត ក៏ដោយ តែប្រាក់សរុបដែលទទួលបានមានចំនួនប្រាក់រង្វាន់មិនខុសគ្នាណាស់ណាទេ និង ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានអះអាងថា ការកំណត់ជាវិធីមួយដែលខ្លួនខឹងរកលើកតំបូងដើម្បីអនុវត្តវាជាការសាកល្បង ដើម្បីវាយតម្លៃ ថាតើការកំណត់នេះ ត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ហើយខ្លួននឹងធ្វើការកែតម្រូវ បើការកំណត់មិនទាន់សមស្របនៅឡើយ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

**ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀង**

**ទាត់ប្រចាំខែ ក្នុងថ្ងៃក្នុងកម្មមួយថ្ងៃកន្លះ**

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រចាំខែតាមក្រុមក្នុងថ្ងៃធ្វើក្នុងកម្មមួយថ្ងៃកន្លះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ក្នុងថ្ងៃធ្វើក្នុងកម្ម ដែរឬទេ តាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ?



មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុង កំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តារាងកិច្ចការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ... " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកត់សំគាល់ថា យោងតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ អត្ថន័យនៃមាត្រានេះ គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មមិនអាចទទួលបាននូវប្រាក់ ឈ្នួលទេ នៅកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ទោះបីជាកូដកម្មនោះធ្វើឡើងដោយស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកូដកម្មមិន ស្របច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ក្នុងពេលធ្វើ កូដកម្ម (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/០៤-Raffles le Royal ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

មាត្រា៧២(១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វ កិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។... " ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ និងផ្អែកតាមខ្លឹមសារ នៃមាត្រា៣៣២ និងមាត្រា៧២(១)ខាងលើ ក្រុម ប្រឹក្សាប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅថ្ងៃ ឬខែណា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ទោះបីកូដកម្មត្រឹម ត្រូវតាមច្បាប់ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ក៏ដោយ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករ និយោជិតទេ ក្នុងកំឡុងពេលថ្ងៃណា ឬខែណាដែលបានធ្វើកូដកម្មនោះ ពីព្រោះថ្ងៃ ឬខែដែលបានធ្វើកូដកម្មនោះ កម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជកទេ ។

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការឡើងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិន ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនមកធ្វើការឡើងទាត់ទេ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/០៣-លីដា ហេតុផលសម្រេចចំណុច វិវាទទី១ លេខ ០៣/០៥-ហ្គាយ៉ង ជ្រាហ្គង ហេតុផលសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៦៣/០៧-ភ្នំពេញ ហេតុផល សម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១១០/០៧-នូវ ឧប ហេតុផលសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម (កន្លះថ្ងៃទី១៤ និង មួយថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានគោរពទៅតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងជំពូក្រាម ៣ នៃ



ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃមាត្រា៣២០ មាត្រា៣២៤ និងមាត្រា៣២២ ហើយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែ ចំនួនដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃកន្លះ ( ថ្ងៃទី១៤ កន្លះថ្ងៃ និងថ្ងៃទី១៦ ១ថ្ងៃពេញ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨) ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងកំឡុងពេល១ថ្ងៃកន្លះនេះ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ដោយមិនបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជកទេ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃកន្លះ និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ពីកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើកូដកម្មនោះ មិនបំពានទៅនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា៣២២ និង មាត្រា៧២(១) និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែ ចំនួនដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃកន្លះ ( ថ្ងៃទី១៤ កន្លះថ្ងៃ និង ថ្ងៃទី១៦ មួយថ្ងៃពេញ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨) ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ : ប្រធានក្រុម ផ្នែកអ៊ុត វេចខ្ចប់ សុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ ពី០២ដុល្លារអាមេរិក ទៅ០៣ដុល្លារ អាមេរិក សម្រាប់ក្រុមលំដាប់ A និងពី០១ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១.៥០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ ក្រុមលំដាប់ B**

ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតជាប្រធានក្រុម តាម ផ្នែកខុសៗ គ្នាក្នុងគោលបំណងបង្កើនផលិតភាពតាមផ្នែកនីមួយៗ ។ ក្រុមហ៊ុនកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ លើកទឹកចិត្តនេះ គឺអាស្រ័យតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលមាននៅតាមក្រុមនីមួយៗ និងអាស្រ័យតាមចំនួន ក្រុមតិច ឬច្រើន ដែលប្រធានក្រុមផ្នែកនីមួយៗ ទទួលមើលការខុសត្រូវ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ឱ្យបានស្មើគ្នាតាមផ្នែកនីមួយៗបានទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិន មានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងអំពីប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនោះទេ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមាននូវគោលការណ៍ជាក់លាក់របស់ខ្លួន ដែលចែងអំពីប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតជា ប្រធានក្រុម តាមផ្នែកខុសៗ គ្នាដែរឬទេ?

មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ".....សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាន នីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាទឹកនឹងណាមួយពិតប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន លេ ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២ខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា " និយោជកមានសិទ្ធិ និង អំណាចគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការគ្រប់គ្រង



នេះ ធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-  
លេខ ១៨/០៨-ជី អេច ជី លេខ ២០/០៦-ញូ ស្តារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០៨/  
០៦-ទ្រីណុយហ្គាល់ កូម៉ារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៦/០៧-ហ្គ្រូស សាន់  
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់  
និយោជកអាចមានដូចជា :

- ១-ចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងដំណើរផលិតកម្ម និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងរោងចក្រ រួមមានការគ្រប់  
គ្រងកម្មករនិយោជិត និងធ្វើការកំណត់នីតិវិធីសុំច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិត បើការសុំច្បាប់នោះធ្វើ  
ទៅស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៤/០៧-យ៉ុង វ៉ាទី១ ហេតុផលនៃ  
សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥)
- ២-ធ្វើការកំណត់ថា តើកម្មករនិយោជិតណាគួរធ្វើការស៊ីបុង ឬធ្វើការតាមខែ ឱ្យតែសិទ្ធិនោះធ្វើទៅស្រប  
ច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣៩/០៧-សាន សាន ហេតុផលនៃសេចក្តី  
សម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។
- ៣-កំណត់កាលវិភាគធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦២/០៦-ឃឹក ស៊ូ ហេតុផល  
នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិនៅក្នុងការចាត់ចែង និងដឹកនាំរបស់  
ក្រុមហ៊ុននេះ ក៏រូបបញ្ចូលនូវសិទ្ធិក្នុងការកំណត់នូវប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដែរ។

តាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ទំហំនៃប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះមានភាពខុសគ្នា គឺអាស្រ័យទៅលើ  
ទំហំនៃក្រុមនីមួយៗ តើមានប៉ុន្មាននាក់ក្នុងមួយក្រុមៗ និងអាស្រ័យទៅលើទំហំនៃការសម្រេចចេញនូវលទ្ធផល  
ការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដល់ប្រធានក្រុមដេរ  
ខុសពីប្រធានក្រុមអ៊ុត និងប្រធានក្រុមវេចខ្ចប់ ដូចបានរៀបរាប់ក្នុងអង្គហេតុខាងលើ មានលក្ខណៈ សមហេតុផល  
ដោយហេតុថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តខុសគ្នានេះ តែក្នុងករណីបើក្នុងខែណាមួយ ក្រុមអ៊ុត ឬក្រុមវេចខ្ចប់  
ណាដែលប្រធានក្រុមទទួលមើលខុសត្រូវនោះ សម្រេចមិនបានដល់គោលដៅទេ ប្រធានក្រុមមិនអាចទទួលប្រាក់  
រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដែលក្រុមនោះមិនសម្រេចគោលដៅទេ គឺទទួលបានតែក្រុមអ៊ុត ឬវេចខ្ចប់ណា ដែលសម្រេច  
គោលដៅប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនថាក្រុមដេរ ក្រុមអ៊ុត ឬក្រុមវេចខ្ចប់ទេ  
គឺបានទទួលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ យ៉ាងហោចណាស់ក៏ក្រុមនីមួយៗអាចទទួលបានដល់ ២០ដុល្លារអាមេរិក  
ក្នុងមួយខែដែរ ប្រសិនបើធ្វើបានសម្រេចដល់គោលដៅ។



Handwritten signature or mark.

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ពី ០២ដុល្លារអាមេរិក ទៅ០៣ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ក្រុមលំដាប់ A និងពី០១ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១.៥០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ក្រុមលំដាប់ B ដល់ប្រធានក្រុមផ្នែកអ៊ីត និងផ្នែកវេចខ្ចប់ ។

**ចំណុចវិវាទទី៥ : ប្រធានក្រុមផ្នែក Scan and Pack និងផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេច សុំតម្លើងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដូចប្រធានក្រុមដទៃទៀតដែរ**

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយក្នុងហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ខាងលើដែរថា ការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់ប្រធានក្រុមផ្នែក Scan and Pack និងផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេច ដូចប្រធានក្រុមដទៃទៀតដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចដូចតទៅនេះ:

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២:**

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែ ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃកន្លះ (ថ្ងៃទី១៤ កន្លះថ្ងៃ និងថ្ងៃទី១៦ មួយថ្ងៃពេញ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨) ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ :**

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តពី ០២ដុល្លារអាមេរិក ទៅ០៣ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ក្រុមលំដាប់ A និងពី០១ដុល្លារអាមេរិក ទៅ១.៥០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ក្រុមលំដាប់ B ដល់ប្រធានក្រុមផ្នែកអ៊ីត និងផ្នែកវេចខ្ចប់ ។

**ចំណុចវិវាទទី៥ :**

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដល់ប្រធានក្រុមផ្នែក Scan and Pack និងផ្នែកឃ្នាំងផលិតផលសម្រេច ដូចប្រធានក្រុមដទៃទៀតដែរ ។

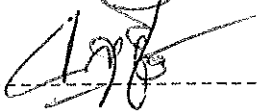


ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល នេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ឥឡុង សុខ្វី   
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ស៊ុន គឹមស៊ាន   
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុនឈា   
ហត្ថលេខា: -----

