

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៩៣/១៣-ស្តារនីតវិធី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៣

សេចក្តីបង្គាប់រាជ្យាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមរាជ្យាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ កៅ ថាច
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណាន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតវិធី
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកសំរោង សង្កាត់តាខ្មៅ ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៧៩៨ ៦៩ ៣៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជក ៖ អវត្តមាន

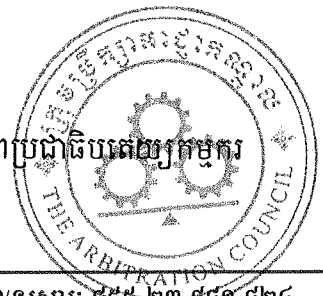
២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ -សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ
 -សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារនីតវិធី អេនឃ្លាមេនហ្វេកមើរ
 អិល ធី ឌី

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ២-៣G ផ្លូវលេខ២៦BT សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥០៤ ១៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- កញ្ញា មាស វណ្ណី

មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា



- ២- លោក ឆេង វៃម សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ៣- លោក ជា ដារ៉ា ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ៤- លោក ខា សារឿន អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ៥- កញ្ញា ស៊ីន ស៊ីន្ទន អគ្គលេខាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ៦- លោក សុង សំអូន អគ្គលេខាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ៧- លោក កែវ រដ្ឋា សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ៨- លោក ថែម សុខឡាយ សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ៩- លោក ជា បួន សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី
- ១០- លោក នុប សារិន សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្ដារនិតធីន អេនហ្គាមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី

បញ្ជាក់ក្នុងវិធាន

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួល ៥០% រយៈពេលពីរខែ ប្រសិនបើលើសពីពីរខែគិត ១០០% ពេញជូនកម្មករ និយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់តាមផ្លូវច្បាប់ជូនកម្មករ និយោជិត ករណីក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារមិនដំណើរការ ប្រសិនបើករណីនៅដំណើរការ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់កាលបរិច្ឆេទថ្ងៃចូលធ្វើការងារ និងបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្បាស់លាស់ជូនកម្មករ និយោជិត ។

៣- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ ៥% និងបំណាច់ឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលដល់កិច្ចសន្យា និងបំណាច់ឆ្នាំ ។

៤- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាឈ្មោះកម្មករនិយោជិត អតីតភាពការងារ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងតួនាទីនៅ



ដដែល ដោយគ្មានការបញ្ឈប់អ្វីឡើយ (ករណីនៅដំណើរការ) ។

៥- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់តាមផ្លូវច្បាប់ជាមុនសិន ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនដូរទៅកែថ្មី ឬក្រុមហ៊ុនថ្មី ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ (អាណត្តិទី១០) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាមុវត្តនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៣២៤/១៣ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ី ខៅ ឌូ ស្តីពីបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក មន្ទីរការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាដាច់ខាតលើការទាមទារចំនួន ០៥ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៣២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកសវនាការនៅថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ វេលាម៉ោង ២ រសៀល ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រីឯភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការទេ ។ ភាគីកម្មករ



និយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី២, ទី៣ និងទី៤ ពីសំណុំរឿងនេះ ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទចំនួន ២ ត្រូវស្ថិតនៅ ក្រោមដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល គឺចំណុចវិវាទទី១, និងទី៥ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

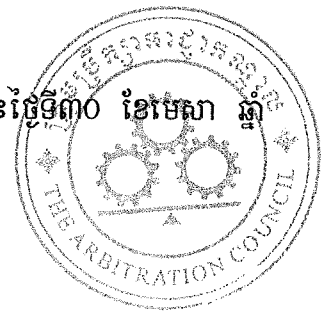
ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារនីតធីន អេន ហ្គាមេន ឆេរី អិល ធី ឌី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារនីតធីន គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(ស៊ីខៅឌូ)CCAWDU ស្តីពីការផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានដើម្បី ដោះស្រាយឱ្យថៅកែក្រុមហ៊ុនចេញមុខមកទទួលខុសត្រូវអំពីបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ ។
- ៣- លិខិតដាក់កំហិតលេខ ១៥/១៣ ក.ប/កណ ជម្រាបមកលោក Si chilong នាយកក្រុមហ៊ុន ស្តារនីតធីន ស្តីពីការដាក់កំហិតឱ្យអនុវត្តបែបបទស្តីពីសហគ្រាស ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីអធិការកិច្ចការងារពិសេសនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៣ ។
- ៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត គោរពជូនលោក អាត់ ឆន់ ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្នើសុំជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានបិទទ្វារ និងព្យួរការងារខុសច្បាប់រយៈពេលជាង៦ខែ និងមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូន ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីន លេខ ៣២៤/១៣ កប/ កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តារ នីតធីន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៣ ។



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន ស្តារ និតធីង មកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៧២ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- កំណត់ហេតុចាប់ផ្តើមជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស្តារនិតធីង គឺជាក្រុមហ៊ុនត្បាញសម្លៀកបំពាក់ ដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៣៣ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារនិតធីង អេសហ្គមេនហ្វេរី អិល ធី ឌី គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩០ នាក់ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ (ឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣) ។ ដូចនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសម្រេចសេចក្តី សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩០ នាក់ ដូចដែលបានចង្អុលបង្ហាញខាងលើ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ៥០% រយៈពេលពីរខែ ប្រសិនបើលើសពីពីរខែគិត ១០០% ពេញជូនកម្មករនិយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ពេញជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីខែមីនា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយយោងលើមូលហេតុថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកចាប់ផ្តើមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ។ នៅក្នុងរយៈពេលដំបូងនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករ

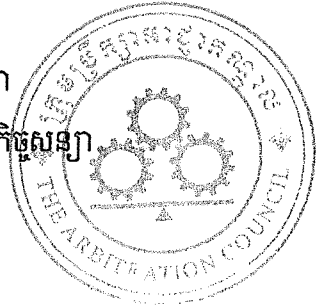


និយោជិត ។ រហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តថា និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយមិនបានដាក់ពាក្យស្នើសុំព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធឡើយ ។ លើសពីនេះ និយោជកក៏មិនមានបានជូនដំណឹងជាលាយ ល័ក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះដែរ ដោយគ្រាន់តែប្រាប់កម្មករ និយោជិតថា និយោជកនឹងលាបពណ៌រោងចក្រថ្មី ហើយការលាបពណ៌នេះនឹងរួចរាល់នៅខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៣ ។ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកនៅមិនទាន់ហៅកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនដែលជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់ពួក គាត់ទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់តាមផ្លូវច្បាប់ជាមុនសិន ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនដូរថៅកែថ្មី ឬក្រុមហ៊ុនបិទ

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ច សន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបិទ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ១) កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយ, និង ២)និយោជកបានបិទទ្វារមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការតាំងពីខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ (ចំនួន ១៩០ នាក់) ជាកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលា មិនកំណត់ ។ ក្នុងចំណោមនោះ កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលាមានចំនួន ប្រហែលជា ១៣០ នាក់ ។ ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា ៦ ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលទាមទារមានដូចជា ៖
 - សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់
 - ១) ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ
 - ២) ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន
 - ៣) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
 - ៤) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
 - ៥) សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត
 - សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា
 - ១) ប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា
 - ២) ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ %
 - ៣) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមានទៅតាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ដូច្នោះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយអវត្តមានភាគីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “ ក្នុងករណីភាគីណាមួយ បានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ” ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំណាំងមុខភាគីដែលអវត្តមាននោះ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤- ក្នុង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី លេខ ៩៩/០៩-យឹង ឡែន និងលេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជកបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវឱ្យចូលរួមសវនាការពិលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃសវនាការមានតែភាគីកម្មករនិយោជកទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញ ។ ចំណែកនៃភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញទេ ហើយភាគីនិយោជកពុំមានបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងការមិនចូលរួមសវនាការនោះដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយបើកសវនាការអវត្តមានភាគីនិយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជកទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីខែមីនា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកចាប់ផ្តើមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដោយគ្រាន់តែប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា និយោជកនឹងលាបពណ៌រោងចក្រថ្មី ហើយការលាបពណ៌នេះ នឹងរួចរាល់នៅខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកនៅមិនទាន់ហៅកម្មករនិយោជិត ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ។ នៅក្នុងរយៈពេលដំបូងនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករ និយោជិត ។ រហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ កម្មករនិយោជិតលែងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ឱ្យ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ខែមីនា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដែរ



ឬទេ?

កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែ កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ”

ផ្អែកតាមកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៧២ ខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករ និយោជិតនៅពេលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទេ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ច សន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាម នីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬទេ?

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយមិន បានដាក់ពាក្យស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធណាមួយឡើយ ។

ភាគីនិយោជកអវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ ហើយក៏មិនមានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅអំណះ អំណាង ឬឯកសារពាក់ព័ន្ធចំពោះចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចទទួលស្គាល់នូវការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយ មិនបានដាក់ពាក្យស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធណាមួយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនស្របតាម នីតិវិធីច្បាប់ទេ ។ ជាលទ្ធផល កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មិនអាចយកមកអនុវត្ត បានឡើយ ។ ក្នុងន័យនេះគឺ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុង អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីខែមីនា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ នេះ (សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៣/០៤-ប៊ូមីន ចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ១១០/០៧-នូវ ខប ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៤៣/០៩-ហ៊ូហ្គោ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៦/១២-អិន ស៊ី អិច ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់ កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីខែមីនា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ នេះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករ និយោជិត ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបិទ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យ កម្មករនិយោជិត ដែលមានដូចជា ៖



- សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់
 - ១) ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ
 - ២) ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន
 - ៣) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
 - ៤) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
 - ៥) សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត
- សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា
 - ១) ប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា
 - ២) ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ %
 - ៣) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះ ដោយយោងលើមូលហេតុថា ១) កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយ, និង ២)និយោជកបានបិទទ្វារមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ តាំងពីខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចែងថា “ កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ច ។ ”

លើសពីនេះ មាត្រា ៦៥ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធរតតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។ ”

យោងទៅតាមមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងមាត្រា ៦៥ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្កើត ការកែប្រែ និងការរំលត់កាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវកើតឡើងចេញពីឆន្ទៈនៃភាគីនៃកិច្ចសន្យា គឺនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ដូចនេះ ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីទាំងពីរនេះនៃកិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជករំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនដែលជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់ពួកគាត់ទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់និយោជកឡើយ ។ ជាលទ្ធផល ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះដែរ ។



លើសពីនេះ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កាប់ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងករណីដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមិន ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ (សូមមើលសេចក្តីបង្កាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៤/០៩-វិទ្យុ អាស៊ីសេរី, លេខ ១៥០/១១- អេស ស៊ី អេស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១១ (ខ) និងលេខ ៣៦/១២-យ៉ុង វ៉ា ទី២ ហេតុផលចំណុច វិវាទទី៥) ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះមិនមានភស្តុតាងណាមួយ និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ និង មិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្កាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្កាប់

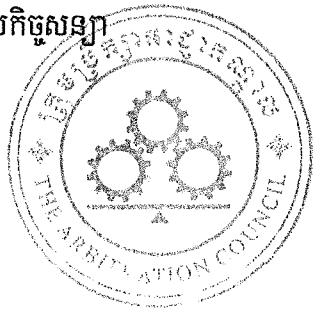
ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បង្កាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារចាប់ពីខែមីនា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ នេះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យ កម្មករនិយោជិត ដែលមានដូចជា ៖

- សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាត់ចែងកំណត់
 - ១) ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ
 - ២) ប្រាក់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន
 - ៣) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
 - ៤) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
 - ៥) សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត
- សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំណាត់ចែងកំណត់
 - ១) ប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា
 - ២) ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ %
 - ៣) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ២




ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ កេវ ថាម

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖ 