

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥០/១១-តាសិន ហ្គាមេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **អាំង អេងថុង**

ភាគីទីបី

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន តាសិន ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៩៩ ៩៨០

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោកស្រី ឌី ឈីវ៉ិ

ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

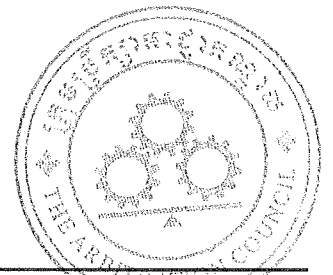
ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ**

- **សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន តាសិន ហ្គាមេន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៦៧៦ ១៩៨

ទូរសារ : គ្មាន



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូឡាភារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យ បណ្តឹងមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមមិនសះជាលេខ ៤៤២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបាន លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា លើចំណុចវិវាទទី១ ដែលនៅសល់។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈ នៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទ អំពីប្រយោជន៍។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែវិវាទអំពីសិទ្ធិតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ អាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការ វិភាគតែទៅលើវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈ នៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក



Handwritten signature

លើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាធរយុត្តិធម៌កម្ពុជាបានពិចារណា

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក ស្រី ឌី ឈីវីប៊ី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ជំរាបជូន លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន ស្តីពីករណី សំណើសុំវិនិយោគលើគំរោងបង្កើតរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ លេខ ១៦២/០៦ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃ ទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៨២ ក.ក.ប.វ/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៤- លក្ខន្តិកៈ របស់ក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
- ២- លិខិតលេខ ១០០ ក.ប.វ/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ ជំរាបមក កញ្ញាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន ស្តីពីការស្នើសុំទទួល ស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ។
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ៤- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន ចុះបញ្ជីកាលេខ ១០៣៦ ក.ក.ប.វ/វ.ក ចុះថ្ងៃ ទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន លេខ ៤៤២ ក.ប/អក /វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន តាលិន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ។



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៩៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៩៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៤៨២ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ចំនួនប្រមាណ ៤៧១ នាក់ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំនៅរោងចក្រ តាសិន ហ្គាមេន មានសមាជិកប្រហែល ២០០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ

មុនពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- ជាទូទៅ មានកម្មករិវិនិដែលមានផ្ទៃពោះប្រហែលពី ១០ ទៅ ១១ នាក់ ក្នុងមួយខែ។
- ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗសម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនកម្មករិវិនិដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ១ ខែម្តងៗ រៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ។
- នៅពេលមកបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺកម្មករិវិនិដែលមានផ្ទៃពោះ អាចឱ្យបងប្អូនមកបើកប្រាក់នេះជំនួសខ្លួនបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះទាំងអស់ឱ្យកម្មករិវិនិមុនពេលកម្មករនិឈប់សម្រាក ពីព្រោះ នេះជាសិទ្ធិដែលពួកគាត់ត្រូវទទួលបាន។
- និយោជកអះអាងថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទាំងអស់ជូនកម្មករិវិនិ មុនពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិន



[Handwritten signature]

បានលើកមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ យកមកធ្វើជាអំណះអំណាង គាំទ្រការអនុវត្តរបស់ខ្លួន
នោះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ
មុនពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព**

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ
ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ
ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ " ។ (សូមមើលសេចក្តី
បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-
ហ្វូលការីមិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះជា
វិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ
សម្រាប់ស្ត្រី ដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាង
ក្រោម :

មាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា " ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុង
មាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន " ។

មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាក ដូចមានចែង
ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជក
បើកឱ្យ " ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ
ចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនកម្មករនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ
និយោជកមិនបានបើកប្រាក់នេះ មុនពេលកម្មករនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ពេលគឺបើក ១ ខែម្តង នៅរៀង
រាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់នោះ
មុនពេលកម្មករនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១៥ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែល
កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំណីថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ " ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែ មាតុភាពត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅមុនពេលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-អេវីប្រ្តិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦, សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៧/០៦-ព្យមេក ហេតុ ផលចំណុចវិវាទទី១ និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨/០៨-ប៉ៃ តិច ហ្គារមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់រយៈ ពេល ៩០ ថ្ងៃ ចំនួន ៥០ ភាគរយ ដល់កម្មករនីមួយៗមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី១ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ចំនួន ៥០ ភាគរយ ដល់កម្មករនីមួយៗមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

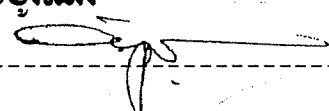
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ និងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

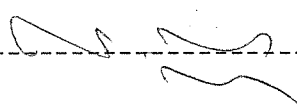
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូណា**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អាំង អេងឌុន**

ហត្ថលេខា: ----- 