

២- លោក កាន់ យឿង

ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ត្នោតភី

៣- លោកស្រី ជា យ៉ុម

អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ត្នោតភី

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការបានរាល់ ០៣ ឆ្នាំម្តង (ឧទាហរណ៍ : ធ្វើការបាន ០៣ ឆ្នាំ ទទួលបានការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៩ ថ្ងៃ, ០៦ ឆ្នាំ ទទួលបាន ២០ ថ្ងៃ, ០៩ ឆ្នាំ ទទួលបាន ២១ ថ្ងៃ ។ល។) ដោយឡែកភាគី និយោជកបញ្ជាក់ថា នាយកក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត បានត្រឹមតែ ២០ ថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ ទោះបីជាកម្មករនោះបានធ្វើការលើសពី ០៦ ឆ្នាំឡើងទៅក៏ដោយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៤០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៨ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៩:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

6

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃ ក្រុមហ៊ុន ភ្នេតភី ហ្គាមិន ហ្វាក់តូរី (ខេមបូឌា) មួយច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី ១៦ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០១ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការចាប់ពី ០៣ ឆ្នាំ ឡើងទៅ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងារនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះស្បើយទេ លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះ ស្បើយ ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៨ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយ ០១ ចំណុច នេះ នៅថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៩:៣០ នាទី ព្រឹក) ។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាន តាមការ កោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះស្បើយ ០១ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះស្បើយទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និង ហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

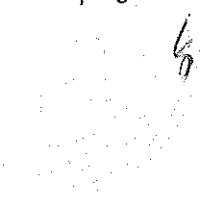
ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនជូន កញ្ញា វ៉ា ចិន្តា ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការ សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ភ្នេតភី ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០១។

២- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជូនទៅ ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ភ្នេតភី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អណត្តិទី២ លេខ ១៦៩ សកបយ/អក ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៤។



៣- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជូនទៅ ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ភ្នំពេញ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អណត្តិទី៣ លេខ ១៧៦០ ក.ប.វ/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

៤- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជូនទៅ ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ ភ្នំពេញ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អណត្តិទី៤ លេខ ១៣៤៤ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃ ទី ១១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ភ្នំពេញ លេខ ០៤០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៩ កប/អក/វ.ក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

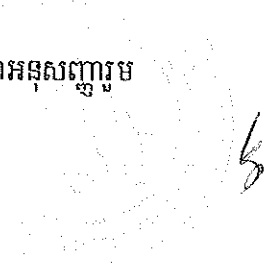
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៨ កប/អក/វ.ក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហ្វាក់តូរី មានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបប្រហែល ៣០០០ នាក់ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ភ្នំពេញ ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។ សហជីពនេះទទួលបាន វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជី នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០១ ។
- ភាគីទាំងពីរកំពុងចរចាអនុសញ្ញារួម ហើយចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចមួយនៅការចរចាអនុសញ្ញារួម
- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី ០៣ឆ្នាំ មានចំនួនលើសពី ១០០០ នាក់ ។



- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី ០៦ ឆ្នាំ មានចំនួនលើសពី ១០០ នាក់
- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី ១០ ឆ្នាំមានចំនួនជាង ១០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចខាងក្រោម៖

ចំនួនឆ្នាំធ្វើការ	ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុន
ឆ្នាំទី១	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី២	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៣	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៤	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៥	១៩ថ្ងៃ
ចាប់ពីឆ្នាំទី៦ឡើងទៅ	២០ថ្ងៃ

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០១ ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការ ចាប់ពី ០៣ ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយផ្អែកតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រឹមតែ ២០ថ្ងៃ ចាប់ពីឆ្នាំទី៦ឡើងទៅ ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ មូលហេតុគឺច្បាប់ការងារមិនច្បាស់លាស់ ហើយទុកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើករណីនេះ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចបញ្ហានៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កើតឡើងដោយសារភាគីទាំងពីរមានការយល់ឃើញខុសគ្នា អំពីមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺក្រុមហ៊ុនយល់ថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនច្បាស់លាស់ ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិត បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយបន្ថែមការឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃរាល់ ០៣ ឆ្នាំ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រឹមតែ ២០ថ្ងៃ ចាប់ពីឆ្នាំទី ០៦ ឡើងទៅ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា លើការទាមទារនេះ ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញាត ឬ កិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។ "

៤៦

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ឬ មួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ ចែងថា " ទិវារំលោភការឈប់សម្រាក ដែលបានកម្រិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុង រយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ មាត្រា ១៦៦ កថា ខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា "កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបន្ថែមមួយថ្ងៃ សម្រាប់ រយៈពេលបំរើការងារ ០៣ ឆ្នាំ ដល់សហគ្រាស ។ មានន័យថា មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកចំនួន ១៩ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៤ ចំនួន ២០ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧ ចំនួន ២១ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១០... ។ល។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨ លេខ ៦៨/០៥-ហ្គោលដា លេខ៨១/០៥-ស៊ុខ ព្រឹម ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ២៣/០៨-អ៊ុយ និង វេ ១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបន្ថែមចំនួន ០១ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ នៅរៀងរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើការងារបាន ០៣ ឆ្នាំ ម្តងៗ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ការកើនឡើងនៃអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រូវបានលើកទឹក ចិត្តជាមួយនឹងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកបន្ថែម ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានសិទ្ធិកំណត់ការផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រឹម ២០ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាព ចាប់ពី ០៦ ឆ្នាំឡើងទៅនោះទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបន្ថែមការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមអតីតភាពរបស់ពួកគេក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែម មួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ផ្អែកតាមខ្លឹមសារ នៃមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច :

សម្រេច និង បង្គាប់

បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមអតីតភាពការងារ របស់កម្មករ
និយោជិតក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។

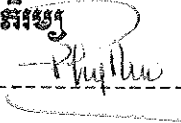
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម តិរិម**

ហត្ថលេខា: 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វិរៈ**

ហត្ថលេខា: 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: 

