



អាសយដ្ឋាន : ភូមិដីថ្មី សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨០ ០៣៩

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ                    អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ២- លោក យឹម សារ៉ុម                            ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ
- ៣- លោក អ៊ុល ផល្លា                            អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ
- ៤- លោក ម៉ុំ សារឿន                            លេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

( នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា )

១- សហជីពសេរីកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន ០៦ នាក់ មាន លោក ឡុង គង់ . លោក ព្រំ សារ៉ាន, លោក ជា មិត្ត, កញ្ញា ជុំ សារឿន, កញ្ញា ម៉ុត ផល្លា និង កញ្ញា គុណ រដ្ឋា ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកន្លងមក ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកម្មករចំនួន ០៦ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែករយៈពេល ០៦ ខែ ត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយពួកគាត់ទៀតទេ ។

២- សហជីពសេរីកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារ ត្រូវមានមូលហេតុ និងភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ គឺក្រុមហ៊ុនមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ និងសមស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៣- សហជីពសេរីកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែករយៈពេលកំណត់ប្រាំមួយខែ ទៅរយៈពេលពីរឆ្នាំវិញ ឬទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ក៏បាន ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារតាមគោលការណ៍ចាស់ដែល គឺមានចំណែករយៈពេលកំណត់ប្រាំមួយខែម្តង ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ( អាណត្តិទី៨ ) ។



*Handwritten signature*

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១១៣២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទពីកម្មករ និយោជិតនៃរោងចក្រ អាយប៊ើរ៉ាស៊ី ស្តីពីកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការ ងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួល បានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៩ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជាទាំង ០៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញវិញ ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់គឺមានចំនួន ២ ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំងនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:



**តស៊ូតាង**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន**

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាធរសម្របសម្រួលសវនាការពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- លិខិតមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិរបស់មេធាវី ហ៊ុន សំអាត និង មេធាវី ចាន់ ហៀន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកមេធាវី ចាន់ ហៀន និង ហ៊ុន សំអាត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- លក្ខន្តិករបស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ឺរ៉ាស៊ី ខូ អិលធីឌី លេខ ៤៤៨១ ស.ប ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនដំណឹងដល់ កម្មករ-កម្មការិនី ដែលកំពុងធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ ទាំងអស់ឱ្យបានដឹងថា បើសិនជាបងប្អូន កម្មករ-កម្មការិនី មិនចូលធ្វើការដូចធម្មតាវិញទេ ចាប់ពីថ្ងៃ ស្អែកតទៅ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការឡើយ ។
- ៥- សេចក្តីជូនដំណឹង ចំពោះកម្មករ-កម្មការិនី ៣ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តទៅតាមកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចែរវេលាកំណត់ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៦- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រតម្បាញ អាយប៊ឺរ៉ាស៊ី និងក្រុមហ៊ុន តម្បាញ អាយប៊ឺរ៉ាស៊ី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៧- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជម្រាបជូន កម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានជ្រាបថា៖ ដោយសារ កន្លងមក កម្មករនិយោជិត នៃផ្នែកនេះចេះតែមានវិវាទ ផ្អាកផលិតកម្មជាញឹកញាប់ និងធ្វើកូដកម្ម ដោយខុសច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ឺរ៉ាស៊ី គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីបីបង្ហាញ អំពីសេចក្តីជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតផ្នែកតម្បាញ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ឺរ៉ាស៊ី បានជូនដំណឹងអំពីកិច្ចសន្យាការងារត្រូវផុតកំណត់ ដល់កម្មករ ឈ្មោះ អ៊ុល ផល្លា ផ្នែកតម្បាញ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ឺរ៉ាស៊ី ស្តីពីការជូនដំណឹងកិច្ចសន្យាការងារត្រូវផុតកំណត់ របស់ឈ្មោះ អ៊ុល ផល្លា ផ្នែកតម្បាញ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ឺរ៉ាស៊ី បានធ្វើការជូនដំណឹងអំពីកិច្ចសន្យាការងារត្រូវផុតកំណត់ ដល់កម្មករ ឈ្មោះ យឹម សារ៉ូ ផ្នែកតម្បាញ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។



*Ma*

- ១២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី ស្តីពីការជូនដំណឹងកិច្ចសន្យាការងារត្រូវផុតកំណត់ របស់ឈ្មោះ យឹម សារ៉ូ ផ្នែកតម្បាញ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី និងឈ្មោះ ថ្នាង ជានិត ពីថ្ងៃ៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ផុតកំណត់ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៤- កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី និងឈ្មោះ ថ្នាង ជានិត ពីថ្ងៃ៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ផុតកំណត់ថ្ងៃទី៣១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៥- កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី និងឈ្មោះ អុល ផល្លា ពីថ្ងៃ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ផុតកំណត់ថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៦- កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី និងឈ្មោះ យឹម សារ៉ូម ពីថ្ងៃ០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ផុតកំណត់ថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៧- កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ រវាងក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី និងឈ្មោះ ម៉ូ សារឿន ពីថ្ងៃ២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ផុតកំណត់ថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៨- លិខិតពីប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជំរាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី លេខ ០៨៦ កប/អក/អធិ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការប្រើប្រាស់បញ្ជីបើកប្រាក់ ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ។
- ១៩- អនុសញ្ញារួមស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល ចុះបញ្ជីលេខ ២១៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី ខូ អិលធីឌី ចុះបញ្ជីលេខ ០០៦ កប/អក/អធិ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី ខូ អិលធីឌី លេខ ២៣០៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រតម្បាញ អាយប៊ីវ៉ាស៊ី និងក្រុមហ៊ុន តម្បាញ អាយប៊ីវ៉ាស៊ី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីវ៉ាស៊ី លេខ ១១៣២ ក.ប/អក /វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។



*Handwritten signature or mark.*

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីភីស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ ។

**យ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ក្រុមហ៊ុន អាយប៊ីភីស៊ី ចាប់បើកដំណើរការ នៅឆ្នាំ២០០៩ ។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុប ចំនួន ២៥០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីព២ គឺសហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពទ្រទ្រង់កម្មករ ។ សហជីពសេរី កម្មករ ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ១៥០ នាក់ ។ ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្ននេះ នៅសល់ចំនួនប្រហែល ជា ២០ នាក់ទេ ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកពុំបានដឹងពីចំនួនសមាជិកនេះ ពិតប្រាកដ ទេ ព្រោះកន្លងមកនិយោជកពុំដែលបានទទួលបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន ០៦ នាក់ មាន លោក ឡុង គង់ , លោក ព្រំ សារ៉ាន, លោក ជា មិត្ត, កញ្ញា ជុំ សារឿន, កញ្ញា ម៉ុត ជន្សា និង កញ្ញា គុណ រដ្ឋា ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកន្លងមក ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំត្រួតពិនិត្យដកចំណុចវិវាទទី១ នេះចេញ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាទៅលើចំណុចទាមទារនេះទេ ។



**ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ត្រូវមាន មូលហេតុ និងភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់**

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ៦ ខែម្តង។ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់ម្តងៗ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណើររយៈពេល ៧ ថ្ងៃមុន និងផ្តល់ជូនចំនួន ២ ថ្ងៃដោយមិនឱ្យដាច់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីរកការងារថ្មីធ្វើ។ នៅពេលថ្មីៗនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាដល់កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកត្បាញ ចំនួន ១១៤ នាក់ គឺដោយសារនៅផ្នែកនេះពុំមានការងារធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបិទផ្នែកត្បាញនេះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណើររយៈពេល ៧ ថ្ងៃមុនមែន។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនដែលបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុ និងភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា តើហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីជូនពួកគាត់។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ពីហេតុផលឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដូចជា តើពួកគាត់ធ្វើការល្អ ឬមិនល្អ ហើយពួកគាត់មានកំហុសអ្វីខ្លះដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីជូនពួកគាត់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ពីហេតុផលនៅពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា រាល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ៦ ខែម្តង ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយច្បាប់ពុំតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុទេ ក្នុងករណីមិនបន្តទេ ។ ការបន្ត ឬមិនបន្ត គឺជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ៦ ខែ ទៅរយៈពេល ២ ឆ្នាំ វិញ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារសុំប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៦ ខែ ទៅ ២ ឆ្នាំវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែម្តងៗ នេះ គឺមានរយៈពេលខ្លី ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ៦ ខែម្តងៗ គឺដំបូងនិយោជកបានធ្វើតេស្ត ហើយបានអានកិច្ចសន្យាការងារនេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ ។ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុននាំកម្មករនិយោជិតនោះ ទៅមើលនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយសួរថា តើគាត់ព្រមធ្វើការ ឬមិនព្រមធ្វើការ។ បើព្រមធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា



*Handwritten signature or mark.*

រយៈពេល ៦ ខែ ។ កន្លងមក នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនដែលមានកម្មករនិយោជិតស្មើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរ កិច្ចសន្យាការងារទៅ ២ ឆ្នាំទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនេះ ពុំមានហេតុផលតាមផ្លូវច្បាប់ទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកពុំអាចធ្វើការប្តូររយៈពេលកិច្ចសន្យាការងារ តាមការស្នើរ សុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពោលគឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយច្បាប់ស្តីពី ការងារពុំតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវតែចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ ឆ្នាំម្តងទេ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:**

**ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ត្រូវមាន មូលហេតុ និងភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា ករណីនេះ ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់ តាម ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានចំរើរវេលាពិតប្រាកដ អាចរំលាយមុន កាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ។ "

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំរើរវេលាលើស ពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្ត ឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។...

យោងតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ ទី២ និងទី៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ នៅពេលដល់កាលកំណត់ លើកលែងតែមានការ ព្រមព្រៀងណាមួយរបស់ភាគី ហើយចាំបាច់ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះ ហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទេ ភាគីអាចរំលាយមុនកាល កំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ប៉ុណ្ណោះ ។ នៅក្នុងករណីនេះ គឺភាគីដែលជាអ្នក សុំរំលាយ ត្រូវប្រាប់ពីមូលហេតុ និងផ្តល់ភស្តុតាងជូនទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ ដូចនេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាដល់ កាលកំណត់ ទំនាក់ទំនង និងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក៏ត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ ។ ដូច្នេះ



*Handwritten signature or mark.*

បើកិច្ចសន្យាការងារនេះ មានរយៈពេលលើសពី ៦ ខែ និយោជកចាំបាច់ត្រូវជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុត  
រលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យាទៅកម្មករ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានដឹងពីស្ថានភាពទាំងនេះ  
ហើយត្រូវមូលកូណៈជាមុនក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្ត ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានជូនដំណឹងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (មិនបន្ត)  
ដែលមានកំណត់ចំណែករយៈពេល ៦ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១១៤ នាក់។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន  
ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវ មូលហេតុនៃការបញ្ចប់នេះ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា  
និយោជកមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យប្រាប់ពីមូលហេតុ ឬផ្តល់ភស្តុតាងផ្សេងៗទេ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារនេះ  
ដល់កាលកំណត់ ហើយត្រូវ បាននិយោជកបញ្ចប់ (មិនបន្ត) លើកលែងតែការបញ្ចប់នេះ ទាក់ទងទៅនឹងកំហុសធ្ងន់  
ឬករណីប្រធានសក្តិដែលនិយោជកត្រូវជម្រាបពីមូលហេតុ និងភស្តុតាងផ្សេងៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់  
ឃើញថា ជាទូទៅ ភាគីនៃ កិច្ចសន្យាពិតជាបានដឹងច្បាស់ហើយនូវកាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យា និងការ  
បញ្ចប់ទៅវិញ។ ហេតុនេះ ភាគីទាំងពីរគួរតែដឹង និងត្រូវមន្ត្រីរាល់ក្នុងខ្លួន ដើម្បីបន្ត ឬមិនបន្តនៅពេល  
ដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវផុតរលត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ  
ចំពោះការបន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យា នេះមិនតម្រូវឱ្យភាគីម្ខាងត្រូវតែប្រាប់ពីមូលហេតុទៅភាគីម្ខាងទៀតទេ ប៉ុន្តែ  
តម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងជាមុន ចំនួន ១០ថ្ងៃ បើកិច្ចសន្យាការងារនេះលើសពី ៦ ខែ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ  
នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា ពួកគាត់មានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលនិយោជកត្រូវតែ  
បញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៅពេលដែល និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករ  
និយោជិតពុំបានផ្តល់នូវកិច្ចប្រមាញ់នេះ ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីជាភស្តុតាងសម្រាប់ធ្វើការ  
ពិចារណា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចបញ្ជាក់ពីហេតុផល  
ឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដូចជា តើកម្មករនិយោជិតធ្វើការល្អ ឬមិនល្អ ហើយមានកំហុសអ្វីខ្លះដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ច  
សន្យាសាជាថ្មីបន្តទៀត តាមការទាមទាររបស់សហជីពឡើយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន  
កំណត់ចំណែករយៈពេល ៦ ខែ និងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីបន្តទៀតដល់កម្មករនិយោជិត ហើយផ្តល់ចំនួន ២  
ថ្ងៃដោយពុំដាច់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីទុកពេលឱ្យពួកគាត់ទៅរកការងារថ្មីធ្វើ។ ហេតុនេះ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣  
កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការជូនដំណឹងរបស់និយោជក  
ក្នុងការសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតរយៈពេល ៦ ខែ គឺមិនផ្ទុយទៅនឹង ច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន  
បញ្ជាក់ពីមូលហេតុ និងភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។



*Ala*

**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរយៈពេល ៦ ខែ  
ទៅរយៈពេល ២ ឆ្នាំ វិញ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង  
ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាធរតិ ហើយអាចធ្វើ  
ទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា " ។

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា  
" កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើតកែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬ  
ច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន " ។

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែង  
ថា " កិច្ចសន្យា គឺជាច្បាប់របស់គុភាគី " ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា  
" ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យវិចិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញា  
ធរតិ (វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏វិចិតនៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា  
និងការ ទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាដែរ ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច  
ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិត ជាមួយ  
ភាគីនិយោជក គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការ  
ងារបានឡើយ " ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៣១/០៩- មេដក្រស ថេកស្ថាយ ហេតុផល  
វិវាទទី៣ និងលេខ ៥៤/១០-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងហេតុផលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា  
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី  
កម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា គ្មានភាគីនៃកិច្ចសន្យាណាមួយ  
(គឺកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) អាចបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀង  
បានឡើយ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជកដែលមានកំណត់ចំរើរយៈពេល  
រយៈពេល ៦ ខែ ម្តង ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបានសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់រយៈពេល ៦ ខែនេះ  
មកជារយៈពេល ២ ឆ្នាំ វិញ ដោយយល់ឃើញថា រយៈពេល ៦ ខែនេះ មានរយៈពេលឆាប់ពេក ។ ក្នុងករណីនេះ



*Handwritten signature*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ថិរវេលារយៈពេល ២ ឆ្នាំម្តង អាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែភាគីនិយោជកមានការយល់ព្រមផងដែរ ។ ម៉្យាង ទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែ អាស្រ័យ លើការចរចា និងព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា ហើយមិនផ្ទុយពីបញ្ញត្តិច្បាប់ទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ច សន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ ទៅរយៈពេល ២ ឆ្នាំ វិញ ។

**សម្រេច និង បន្ទាប់**

**ចំណុចវិវាទទី២:** បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ពីមូលហេតុ និងភស្តុតាងឱ្យបាន ច្បាស់លាស់ មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ។

**ចំណុចវិវាទទី៣:** បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ៦ ខែ ទៅរយៈពេល ២ ឆ្នាំ វិញ ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :  
ឈ្មោះ : **យូ ស៊ុនធី** *Yoo Sunthi*  
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :  
ឈ្មោះ : **អាន វិរៈ**  
ហត្ថលេខា: ----- *Ann Vireak*

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :  
ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា** *Meun Monha*  
ហត្ថលេខា: -----

