ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣០/១៨ - ខេន ស្តុត ស៊ូ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **តាំង ទ្រី**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៨ ៧៧៧ ៦១៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក សុះ ម៉ើ	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក ឡាច សារុន	ទីប្រឹក្សា
៣- លោក អ៊ុក អ៊ុន	រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៨៨៤ ៥៦៨៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោកស្រី សៀន សុខល្បៀប	ប្រធានសហជីព
២- លោក អន សុខរី	លេខាធិការសហជីព

៣- លោកស្រី អ៊ុក ជាលីម		អនុប្រធានសហជីព

៤- កញ្ញា អ៊ុំ ឌីណា		អគ្គលេខាធិការសម្ព័ន្ធសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសំបុត្រពេទ្យដូចពីមុនវិញ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ សូមកុំឱ្យគាត់ដាក់ច្បាប់សម្រាលមុនខែដែលគាត់ត្រូវសម្រាល (អនុវត្តដូចមុន)។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ១០៩៧ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៩៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីករណីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៨ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក

មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ៨ ចំណុច នៅថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ១០៩៧ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទ ចំនួន ៣ នេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ទៅថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះលេខ ០១០/១៨ ខសស ថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ឈ្មោះ ស្តេឡា ជានាយកសហគ្រាស យីហោ ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក សុះ មើ លោក ឡាច សារុន និងលោក អ៊ុក អ៊ុន។

២- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ៦៨២៣ ឧសកឧ.វប.១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។

៣- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៨ សហគ្រាស ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ PTL ២០១៨០១២៨៨៦ អពដ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។

៤- ប្រកាសបង្កើតរោងចក្រ ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ៦២៥ ឧសកឧ.ប្រក.១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ លេខ ៥១១ ប.ក/កឆ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

៦- លិខិតស្នើសុំរបស់តំណាងសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ គោរពជូនមក លោកប្រធានមន្ទីរ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

៨- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ រវាងសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូអិលធីឌី និងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូអិលធីឌី អាណត្តិទី១ បានចុះបញ្ជីលេខ ៤៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ៩៤៨ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បញ្ជាក់ថា សហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ៩៤៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ១០៩៧ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៨។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ លេខ ០០៦/១៨ កប/កឆ/លបវ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៣រោច ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៣រោច ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូ អិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផលិតស្បែកជើង និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម (ឆ្នាំទី៧) ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៧២៥០ នាក់។
- សហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ បានទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពក្រោមលេខ ៩៤៦ កប/កឆ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់តាមរយៈលិខិតលេខ ៩៤៨ កប/កឆ ពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយក្នុងនោះ រួមមាន៖ ១. លោកស្រី សៀន សុខលាប ជាប្រធាន ២. លោកស្រី អ៊ុក ដាលីម ជាអនុប្រធាន និង៣. លោក អន សុខវី ជាលេខាធិការ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៦/១៨ កប/កឆ/លបវ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣ នាក់ គឺ ១. លោកស្រី សៀន សុខលៀប ២. លោកស្រី អ៊ុក ដាលីម និង៣. លោក អន សុខវី ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការ គឺមានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៣ នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា សហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ មិនមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនសមាជិករបស់គាត់ទេ ហើយសហជីពនេះ ក៏មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតដែរ។

- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យនិយោជកទទួលយកសំបុត្រពេទ្យដូចមុនវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ ឆ្នាំ២០១៧ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យ (លិខិតស្នាមនានាពីពេទ្យ) និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល។ ដោយឡែក នៅឆ្នាំ២០១៨ និយោជកមិនទទួលយកវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យទេ លើកលែងតែសំបុត្រពេទ្យដែលមានបញ្ជាក់អំពីចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់សម្រាក ទើបនិយោជកទទួលយក និងអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់សម្រាក ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកសំបុត្រពេទ្យ ឬវេជ្ជបញ្ជាពីពេទ្យនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺតិចតួច ដូចជា ចុកពោះ ឬរាគ ជាដើម ហើយទៅជួបគ្រូពេទ្យ គឺគ្រូពេទ្យមិនចេញសំបុត្រពេទ្យឱ្យទេ គឺគ្រាន់តែចេញវេជ្ជបញ្ជាឱ្យទិញថ្នាំនិងមិនតម្រូវឱ្យសម្រាកនៅពេទ្យទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈឺ គឺផ្អែកទៅលើសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យដែលមានឈ្មោះ ហត្ថលេខា និងត្រារបស់មន្ទីរពេទ្យដែលសហការជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកទទួលយកសំបុត្រពេទ្យនោះ និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺនោះ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្តថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យខាងក្រៅ ពួកគាត់អាចយកវេជ្ជបញ្ជានោះមកឱ្យពេទ្យប្រចាំនៅក្រុមហ៊ុនពិនិត្យមើលថា តើជំងឺរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ ដែរ ឬទេ? ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែទៅពេទ្យ ដើម្បីបើកថ្នាំ គឺមិនគួរចំណាយពេលយូរទេ រហូតនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ នោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា គ្រូពេទ្យប្រចាំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ពិនិត្យកម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានទិដ្ឋាការពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ចំណុច ៤.២.២.៦ ចែងថា៖ *"រោងចក្រទទួលស្គាល់តែលិខិតបញ្ជាក់ ដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យនៃមន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ (បានចុះបញ្ជី) ដោយមានឈ្មោះ ហត្ថលេខារបស់គ្រូពេទ្យតែប៉ុណ្ណោះ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលកូនរួច ចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងដើម្បីបំបៅកូន ចំនួន ១ ម៉ោង ពីម៉ោង ៣ ៖ ០០ ដល់ ៤ ៖ ០០ រសៀល (ចុងម៉ោងការងារ) ។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកមានបន្ទប់សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីយកកូនមកបំបៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ និយោជកអនុញ្ញាតកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីឱ្យបំបៅកូនរយៈពេល សរុប ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងម៉ោងការងារ គឺកន្លះម៉ោងនៅពេលព្រឹក និងកន្លះម៉ោងនៅពេលរសៀល នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក និយោជកមិនអនុញ្ញាតពេល ១ ម៉ោងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីណា ដែលមិនយកកូនមកបំបៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវបំបៅមិនអាចយកកូនមកបំបៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានទេ ដោយសារពួកគាត់សុទ្ធតែជិះឡានឈ្នួលជាក្រុមមកធ្វើការ។ ហេតុនេះ វាមិនមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់យកកូនតូចមកជាមួយតាមឡានទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារដោយផ្អែកតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយសារនិយោជកត្រូវការជួបពិភាក្សាជាមួយសហជីពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកំណត់ម៉ោងពេលដ៏ល្អសម្រាប់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនត្រូវបំបៅ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្តថា ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺចែកចេញជាពីរវេន គឺ៖
    - វេនទី ១ ៖ ពេលព្រឹក ចាប់ពីម៉ោង ៧ ៖ ០០ ដល់ម៉ោង ១១ ៖ ០០ និងពេលរសៀល ចាប់ពីម៉ោង ១២ ៖ ០០ ដល់ម៉ោង ១៦ ៖ ០០
    - វេនទី ២ ៖ ពេលព្រឹក ចាប់ពីម៉ោង ៧ ៖ ០០ ដល់ម៉ោង ១១ ៖ ៣០ និងពេលរសៀល ចាប់ពីម៉ោង ១២ ៖ ៣០ ដល់ម៉ោង ១៦ ៖ ០០។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យនិយោជកនៅពេលកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ សូមកុំឱ្យគាត់ដាក់ច្បាប់សំរាលមុនខែដែលគាត់ត្រូវសំរាល (អនុវត្តដូចមុន)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទៅតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ គឺកម្មករនិយោជិត សៀន សុខល្បៀប និងអ៊ុក ដាលីម បានសម្រាលកូនរួចជាង ១ ខែ ហើយត្រូវត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ០ កម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលរួចនៅសរសៃខ្ចី ដូចនេះ ពួកគាត់ត្រូវការពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សម្រាក ។
    - ០ មានការលំបាកក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកបន្តក្រោយពេលត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលនេះ ទើបតែចាប់ផ្ដើមអនុវត្តទេ ដោយសារធ្លាប់មានករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះសម្រាលកូននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ ហេតុនេះ ការដែលកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជិតពេលសម្រាលកូនអាចនាំឱ្យមានហានិភ័យ ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្តថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយសារច្បាប់មិនបានកំណត់ថា រយៈពេលប៉ុន្មានកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ ។ និយោជកនឹងពិភាក្សាឡើងវិញ បើសិនជាមានការលើកឡើងពីសហជីពផ្សេងៗ និងប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថារយៈពេលដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូននេះ ជារយៈពេលយូរពេក ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលទទួលបានទិដ្ឋាការពីមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ចំណុច ១.១០.៥.២ បញ្ជាក់ថា៖ *"លិខិតសុំច្បាប់របស់អ្នកស្នើសុំឈប់សម្រាកសម្រាលកូន ត្រូវភ្ជាប់នូវលិខិតពិនិត្យសម្រាកព្យាបាលដែលមានបោះត្រារបស់មន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ និងប័ណ្ណសម្គាល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះហើយត្រូវប្រគល់ឱ្យផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីបញ្ជូនទៅផ្នែកទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងវត្តមានឱ្យបាន ១៥ ថ្ងៃ មុនពេលឈប់សម្រាក ។"*

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាអំពីដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ សិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ ។

(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"* ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចារ សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៧/១៦-យូនីកគា ថេកណេឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៦/១៨ កប/គឆ/ធម្មវិវាទ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣ នាក់ គឺ ១. លោកស្រី សៀន សុខលៀប ២. លោកស្រី អ៊ុក ដាលីម និង៣. លោក អន សុខវី ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ

ការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៣ នាក់ មានវត្តមានចូលរួមសវនាការ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៣ នាក់ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យនិយោជកទទួលយកសំបុត្រពេទ្យ ឬវេជ្ជបញ្ជាពីពេទ្យនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកសំបុត្រពេទ្យ ឬវេជ្ជបញ្ជាពីពេទ្យឈឺ ដែរ ឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ ឆ្នាំ២០១៧ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យណាក៏ដោយ និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់សម្រាកចំនួន ១ ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល។ ដោយឡែក នៅឆ្នាំ២០១៨ និយោជកមិនទទួលយកវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យឡើយ លើកលែងតែសំបុត្រពេទ្យដែលមានបញ្ជាក់ពីចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់សម្រាក ទើបនិយោជកទទួលយក និងអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់សម្រាក ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នៅដដែល។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈឺ គឺផ្អែកទៅលើសំបុត្របញ្ជាក់ពីពេទ្យដែលមានឈ្មោះ ហត្ថលេខា និងត្រាបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យដែលសហការជាមួយនឹងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកទទួលយកសំបុត្រពេទ្យនោះ និយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃដែលគាត់ឈប់សម្រាកឈឺនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការតម្រូវបែបហ្នឹងរបស់និយោជកអាចកំហិតនិយោជិតពីការជ្រើសរើសសេវាព្យាបាលសុខភាពទូលំទូលាយ ដោយសារតែនិយោជកតម្រូវសំបុត្របញ្ជាក់ពីពេទ្យដែលមានឈ្មោះ ហត្ថលេខា និងត្រាបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យដែលសហការជាមួយនឹងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ឬហត្ថលេខា និងត្រាបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យ បើសិនដូច្នោះទេកម្មករនិយោជិតអាចរងនូវការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់។ ផ្ទុយទៅវិញមិនមានបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងដូចគោលការណ៍អនុវត្តរបស់និយោជនបែបហ្នឹងនោះឡើយ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ចំណុច ៤.២.២.៦ ចែងថា៖ *"រោងចក្រទទួលស្គាល់តែលិខិតបញ្ជាក់ដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យនៃមន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ (បានចុះបញ្ជី) ដោយមានឈ្មោះ ឬហត្ថលេខារបស់គ្រូពេទ្យតែប៉ុណ្ណោះ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុច ៤.២.២.៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវតែទទួលស្គាល់លិខិតបញ្ជាក់ដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យនៃមន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ ដែលបានចុះបញ្ជី ដោយ

THE ARBITRATION COUNCIL

មានឈ្មោះ ឬហត្ថលេខារបស់គ្រូពេទ្យ។ ខ្លឹមសារក្នុងចំណុចនេះ មិនតម្រូវថា ទាល់តែលិខិតបញ្ជាក់ដែលចេញដោយមន្ទីរពេទ្យដែលសហការជាមួយ ប.ស.ស ទើបនិយោជកត្រូវទទួលស្គាល់នោះឡើយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងការទទួលយកលិខិតបញ្ជាក់ដែលចេញគ្រូពេទ្យដូចរៀបរាប់ខាងលើនេះ គឺមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ និង ខុសពីខ្លឹមសារដូចចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខ្លួន ត្រង់ចំណុច ៤.២.២.៦។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន និងបញ្ឈប់ការអនុវត្តរបស់ខ្លួនខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមចំណុច ៤.២.២.៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយត្រូវទទួលស្គាល់រាល់លិខិតបញ្ជាក់ដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យ *នៃមន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ (បានចុះបញ្ជី) ដោយមានឈ្មោះ ឬហត្ថលេខារបស់គ្រូពេទ្យ* ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងដើម្បីបំបៅកូន ចំនួន ១ ម៉ោង ពីម៉ោង ៣ ៖ ០០ ដល់ ៤ ៖ ០០ រសៀល (ចុងម៉ោងការងារ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថាតើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងទៅបំបៅកូន ចំនួន ១ ម៉ោង ពីម៉ោង ៣ ៖ ០០ ដល់ ៤ ៖ ០០ រសៀល (ចុងម៉ោងការងារ) ដែរឬទេ?

មាត្រា១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង និងពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាមួយដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលនៃម៉ោងធ្វើការនិមួយៗ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងទីតាំងរោងចក្រមានទារកដ្ឋានដែរ មានតែបន្ទប់ទទេរ តែមិនមានអ្នកមើលថែក្មេង ឬសម្ភារៈទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវបំបៅមិនអាចយកកូនតាមមកបំបៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានទេ ដោយសារពួកគាត់សុទ្ធតែជិះឡានឈ្នួលជាក្រុមពីផ្ទះមកធ្វើការ។ ហេតុនេះ វាមិនអាចមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់យកកូនតូចមកជាមួយតាមឡានទេ។ ដោយសារជួបប្រទះលក្ខខណ្ឌលំបាកបែបនេះ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីគួរតែមានសិទ្ធិសម្រេចថា គួរតែធ្វើការបំបៅកូននៅទៅកន្លែងណា ម៉្យាងទៀត មិនមានបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវថាត្រូវបំបៅកូននៅទីណានោះទេ។

ចំពោះមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចមានពេលចំនួន ១ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងម៉ោងការងារដើម្បីបំបៅកូន។ មាត្រានេះ មិនបានកំណត់ថា ទាល់តែកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែល

THE ARBITRATION COUNCIL

ត្រូវយកកូនមកបំបៅនៅក្រុមហ៊ុន ទើបមានសិទ្ធិទទួលបានពេលចំនួន ១ ម៉ោង ដើម្បីបំបៅកូននៅក្នុងម៉ោងការងារទេ។ លើសពីនេះទៀត ក្នុងករណីដែលគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលនៃម៉ោងធ្វើការនិមួយៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងករណីនេះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទាក់ទងនឹងពេលវេលាចំនួន ១ ម៉ោង សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីបំបៅកូនក្នុងម៉ោងការងារ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីណាដែលយកកូនមកបំបៅ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពេលចំនួន ១ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងការងារ គឺកន្លះម៉ោងនៅពេលព្រឹក និងកន្លះម៉ោងនៅពេលរសៀលសម្រាប់បំបៅកូន។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទាក់ទងនឹងពេលវេលាចំនួន ១ ម៉ោង សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីបំបៅកូនក្នុងម៉ោងការងារទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក ទាក់ទងនឹងការអនុញ្ញាតឱ្យពេលចំនួន ១ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលយកកូនមកបំបៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺស្របតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងទៅបំបៅកូន ចំនួន ១ ម៉ោង ពីម៉ោង ៣ ៖ ០០ ដល់ ៤ ៖ ០០ រសៀល មិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រដោយច្បាប់ទេ។

ដោយឡែក យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីណាដែលមិនយកកូនមកបំបៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនអនុញ្ញាតពេលចំនួន ១ ម៉ោងនេះទេ។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតពេលចំនួន ១ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងការងារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលត្រូវបំបៅកូនឱ្យស្របទៅតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនថាកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីយកកូនមកបំបៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬចេញទៅបំបៅនៅខាងក្រៅ ពីព្រោះវាជាសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីត្រូវទទួលបានតាមផ្លូវច្បាប់។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចនូវពេលចំនួន ១ ម៉ោង នៅចុងម៉ោងការងារ (ម៉ោង ៣ ៖ ០០ ដល់ ៤ ៖ ០០ រសៀល) ដើម្បីបំបៅកូន។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតពេលចំនួន ១ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងការងារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបំបៅកូនឱ្យស្របតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានថ្ងៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទៅតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថាតើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទៅតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែរឬទេ?

ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ *"ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន ។"*

នៅក្នុងមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ បានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកចំនួន ៩០ ថ្ងៃដើម្បីសម្រាលកូន ប៉ុន្តែមាត្រានេះមិនបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីត្រូវសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនៅពេលណានោះទេ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ចំណុច ១.១០.៥.២ បញ្ជាក់ថា៖ *"លិខិតសុំច្បាប់របស់អ្នកស្នើសុំឈប់សម្រាកសម្រាលកូន ត្រូវភ្ជាប់នូវលិខិតពិនិត្យសម្រាកព្យាបាលដែលមានបោះត្រារបស់មន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ និងប័ណ្ណសម្គាល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះហើយត្រូវប្រគល់ឱ្យជំនួយការរដ្ឋបាល ដើម្បីបញ្ជូនទៅផ្នែកទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងវត្តមានឱ្យបាន ១៥ ថ្ងៃ មុនពេលឈប់សម្រាក ។"*

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ចំណុច ១.១០.៥.២ បានបញ្ជាក់ពីរយៈពេលចំនួន ១៥ ថ្ងៃ មុនពេលឈប់សម្រាក ដែលអ្នកស្នើសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកសម្រាលកូន ត្រូវប្រគល់លិខិតសុំច្បាប់ឱ្យខាងផ្នែករដ្ឋបាល ប៉ុន្តែចំណុចនេះ មិនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះត្រូវឈប់សម្រាកពេលណា មុនពេលសម្រាលកូននោះទេ។

នៅក្នុងករណីនេះ ជាការអនុវត្តជាក់ស្តែង និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូនធ្វើឱ្យពួកគាត់បានឈប់សម្រាកបានតែរយៈពេលជាង ១ ខែ ក្រោយពេលសម្រាលកូនរួច។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពកៀកពេលសម្រាលកូន គឺនាំឱ្យមានហានិភ័យ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់សិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន ហើយការតម្រូវរបស់និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូននេះ គឺធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតសាមីនៅសល់ថេរវេលាសម្រាកខ្លី ក្រោយសម្រាលកូនរួច ហើយត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ឆាប់ជាងក្នុងស្ថានភាពនៅសរសៃខ្ចី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចកំណត់ជាគោលការណ៍លើការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ដូចគ្នាទេ ដោយសារសុខភាពរបស់ពួកគាត់ម្នាក់ៗខុសគ្នា ហើយមានតែសាមីខ្លួនគាត់ផ្ទាល់ដែលបានពិគ្រោះយោបល់ និងពិនិត្យសុខភាពជាមួយគ្រូពេទ្យទើបអាចដឹងអំពីសុខភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគាត់ថា ពេលណាគាត់គួរតែដាក់ច្បាប់សុំនិយោជកដើម្បីចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ លើសពីនេះទៀត ពេលវេលាក្រោយការសម្រាលកូន គឺជាពេលសំខាន់សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីសម្រាកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានពេលសម្រាប់មើលថែកូន។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណើរ ជួយបង្ហើយសំណើ*

THE ARBITRATION COUNCIL

ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖

ក....

ខ. ...

គ. ...

ឃ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់...

...”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូន គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការអនុវត្តនេះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូន។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទៅតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់កម្មការនីជាសាមីខ្លួន ដោយខ្លួនឯង។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមចំណុច ៤.២.២.៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយត្រូវទទួលស្គាល់រាល់លិខិតបញ្ជាក់ដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យ *នៃមន្ទីរពេទ្យស្របច្បាប់ (បានចុះបញ្ជី) ដោយមានឈ្មោះ ឬហត្ថលេខារបស់គ្រូពេទ្យ* ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចនូវពេលចំនួន ១ ម៉ោង នៅចុងម៉ោងការងារ (ម៉ោង ៣ ៖ ០០ ដល់ ៤ ៖ ០០ រសៀល) ដើម្បីបំបៅកូន។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតពេលចំនួន ១ ម៉ោង ក្នុងម៉ោងការងារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបំបៅកូនឱ្យស្របតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ១ ខែ មុនពេលសម្រាលកូន ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទៅតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់កម្មការនីជាសាមីខ្លួនដោយខ្លួនឯង ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **តាំង ទ្រី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL