សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Universite Royal de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ នៅកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ កញ្ញា **ស៊ុម ថាវី**

លោក **សុខ ណារ៉ុង**

ណែនាំដោយ

អ្នកគ្រូ **ម៉្លីយ ធីតា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ៖ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ២៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០២០

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមក្រុមយើងខ្ញុំឈ្មោះ **ស៊ុម ថាវី និងសុខ ណារ៉ុង** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២៤ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២៤។

សូមលំឱនកាយសម្តែងនូវការគោរពប្រតិបត្តិ និងកតញ្ញូតាធម៌ចំពោះ៖

លោកឪពុក ម៉ុន ឡឿន	**លោកឪពុក ឆុន សុខ**
អ្នកម្តាយ ចក់ សារឿន	**អ្នកម្តាយ ផេន ថាវី**

លោកឪពុក និង អ្នកម្តាយ ជាទីគោរពដែលលោកអ្នកមានគុណបានផ្តល់កំណើតដល់រូបកូនទាំងពីរ និងបានចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា អប់រំទូន្មាន ប្រៀនប្រដៅ ថែមទាំងបានផ្តល់ក្តីស្រលាញ់ដល់កូនៗបានយ៉ាងល្អរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ លោកអ្នកមានគុណបានប្រៀនប្រដៅ កូនៗឲ្យធ្វើអំពើល្អ ប្រកបរបរសុចរិត មានគុណធម៌ សុជីវធម៌ ក្លាយជាបុគ្គលល្អក្នុងសង្គម និងទឹកចិត្តស្រលាញ់ ឱ្យកូនល្អតាំងពីកុមារភាពរហូតដល់កូនៗបានបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ និងក្លាយខ្លួនជាធនធានមនុស្សដ៏សំខាន់នៅក្នុងសង្គមជាតិ។

យើងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ថ្នាក់ដឹកនាំ និងលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ** នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានប្រឹងប្រែងអស់ពីសមត្ថភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលចែករំលែក ព្រមទាំងផ្តល់នូវការអប់រំ ចំណេះដឹងបទពិសោធន៍ និងដំបូន្មានល្អជាច្រើន រួមទាំងការណែនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់យើងខ្ញុំយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីឱ្យយើងខ្ញុំបានសិក្សារៀនសូត្រនូវចំណេះដឹងជាច្រើនរហូតដល់បានបញ្ចប់ការសិក្សាប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

យើងខ្ញុំទាំងពីរ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ **អ្នកគ្រូដឹកនាំ ម៉ួយ ធីតា** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំលើកិច្ចការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះដោយលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃដើម្បីដឹកនាំ ផ្តល់ការប្រឹក្សា និងកែតម្រូវនូវរាល់ចំណុចខ្វះខាតទៅលើការស្រាវជ្រាវ និងការចងក្រងកិច្ចការសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមរហូតមកដល់ពេលបញ្ចប់ និងសម្រេចបាននូវកិច្ចការការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ ដោយទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អប្រសើរ។

ជាចុងក្រោយ ដើម្បីជាកិច្ចតបស្នង និងការដឹងគុណ យើងខ្ញុំសូមជូនពរដល់ លោកអ្នកមានគុណ ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី និងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ឱ្យជួបតែសំណាងល្អ សេចក្តីសុខ សេចក្តីចម្រើន ជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច និងសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ សិរីមង្គល បវរមហាប្រសើរ សូមឱ្យជួបនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២៤ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២៤ បានសរសេរតាក់តែងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ក្រោមប្រធានបទ **ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅប្រទេសកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន**។ កត្តាចម្បង ដែលបានជម្រុញទឹកចិត្តយើងខ្ញុំក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទមួយនេះមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រនេះ គឺដោយសារតែយើងខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលជាយន្តការមួយ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់វិស័យយុត្តិធម៌កម្ពុជា ក៏ដូចជាមានភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយឆាប់រហ័ស។ ដូចនេះ ជាការលើកយកគោលការណ៍សមធម៌ ឈ្នះឈ្នះជាដើម។

ក្នុងការចងក្រងជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះ បានទាមទារឱ្យមានការខិតខំប្រឹងប្រែងដោយភាពអត់ធ្មត់ និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ដើម្បីជម្នះនូវរាល់ឧបសគ្គ និងការលំបាកផ្សេងៗ ដោយយើងខ្ញុំបានធ្វើការស្រាវជ្រាវយ៉ាងស៊ីជម្រៅ អំពីការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅប្រទេសកម្ពុជា ឱ្យមានភាពយល់ច្បាស់បំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីជាគំនិតសម្រាប់ខ្លឹមសារសារណា។ គោលបំណងនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ គឺសង្ឃឹមថាសារណាមួយនេះបានផ្តល់ជាចំណេះដឹងបន្ថែមមួយទៀត សម្រាប់យើងខ្ញុំដែលជាអ្នកស្រាវជ្រាវក៏ដូចជាផ្តល់ជាឯកសារមួយ សម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតដែលបានជ្រើសរើសនូវ ប្រធានបទប្រហាក់ប្រហែលនេះ និងសម្រាប់ជាទុនជូនដល់អ្នកដែលចង់យល់ដឹងពីការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅប្រទេសកម្ពុជាដូចគ្នាផងដែរ។ ហេតុដូច្នេះ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ស្នាដៃមួយនេះនឹងផ្តល់នូវគុណប្រយោជន៍លើអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ លើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងផ្តល់ជាសារៈប្រយោជន៍ដល់អ្នកដែលនឹងអាចត្រូវប្រើយន្តការនេះផងដែរ ព្រោះអនាគត អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏អាចនឹងជួបប្រទះបញ្ហាវិវាទជាច្រើនដូចជា វិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទការងារ និងវិវាទពាណិជ្ជកម្មជាដើម។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុន និងសូមស្នើសុំនូវក្តីអនុគ្រោះអធ្យាស្រ័យពីសំណាក់អ្នកស្រាវជ្រាវ និងសាស្ត្រាចារ្យនានាចំពោះរាល់កំហុសឆ្គងផ្សេងៗដូចជា អក្ខរាវិរុទ្ធ និងខ្លឹមសារ ដែលកើតមានឡើងដោយអចេតនា ត្បិតចំណេះដឹងរបស់យើងខ្ញុំនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ លើសពីនេះទៅទៀត យើងខ្ញុំរង់ចាំទទួលនូវរាល់មតិកែលម្អ ក៏ដូចជាដំបូន្មានល្អៗទាំងអស់ សម្រាប់ជាទុនក្នុងការកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងលើប្រធានបទមួយនេះឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងមួយកម្រិតទៀត។ យើងខ្ញុំសូមអរព្រះគុណ និងអរគុណទុកជាមុន សម្រាប់ការបញ្ចេញមតិសម្រាប់កែលម្អនានាមកលើស្នាដៃមួយនេះ។

មាតិកា ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១

ការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

១.១. សញ្ញាណទូទៅ ៣

១.១.១ និយមន័យវិវាទរដ្ឋប្បវេណី ៣

១.១.២ មូលហេតុនៃវិវាទរដ្ឋប្បវេណី ៤

១.១.២.១. វិវាទពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ ៤

១.១.២.២. វិវាទទាក់ទងនឹងទំនាក់ទំនងញាតិ ៥

១.១.៣. បទដ្ឋានគតិយុត្ត ៥

១.១.៣.១. ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ .... ៥

១.១.៣.២. ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៦ .... ៦

១.១.៣.៣. ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត អ.ដ.ក ៦

១.១.៣.៤. បទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួងដែនដីនគរូបនីយកម្ម ៧

១.២. ស្ថាប័ននៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ៧

១.២.១. ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ៧

១.២.១.១. អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី ៧

១.២.១.២. គណៈកម្មការសុរិយោដីធ្លី ៩

១.២.១.៣. អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ១២

១.២.២. ស្ថាប័នថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ... ១៣

១.២.២.១. គណៈកម្មាធិការដោះស្រាយទំនាស់ឃុំ-សង្កាត់ ១៣

១.២.២.២. គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៤

១.៣. នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ១៧

១.៣.១. ការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីដោយអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៨

១.៣.១.១. ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ១៨

១.៣.១.២. ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីនៅថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ១៩

១.៣.១.៣. ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីនៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង គ.ស.ខ.ក ២៦

១.៣.២. ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីនៅថ្នាក់ជាតិ គ.ស.ជ ២៨

១.៣.៣. កិច្ចដំណើរការនៃការសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងក្របខណ្ឌ អ.ជ.ក ២០

១.៣.៤. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ ៣៥

ជំពូកទី២
ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

២.១. សញ្ញាណទូទៅ ៣៧

២.១.១. និយមន័យវិវាទពាណិជ្ជកម្ម ៣៧

២.១.២. មូលហេតុនៃវិវាទពាណិជ្ជកម្ម ៣៨

២.១.៣. បទដ្ឋានគតិយុត្តនៃវិវាទពាណិជ្ជកម្ម ៣៨

២.២. ស្ថាប័ននៃការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ៣៩

២.២.១. មជ្ឈមណ្ឌលជាតិមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា ៣៩

២.២.១.១. គោលបំណងនៃការស្ថាបនាមជ្ឈត្តការនៅកម្ពុជា ៣៩

២.២.១.២. ចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់ម.ជ.ម ៣៩

២.២.១.៣. មជ្ឈត្តករនៅម.ជ.ម. ៣៩

២.២.២. ការដាក់បញ្ចូលមជ្ឈត្តករ ៤០

២.២.៣. លក្ខន្តិកៈរបស់មជ្ឈត្តករ ៤១

២.២.៤. ការបញ្ចប់អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករ ៤១

២.២.៥. ការជំទាស់ដោយដាក់មជ្ឈត្តករជំនួស ៤២

២.៣. នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ៤៣

២.៣.១. ការផ្តួចផ្តើមដំណើរការមជ្ឈត្តការ ៤៥

២.៣.១.១. ការដាក់ពាក្យរបស់ភាគីបណ្តឹង ៤៥

២.៣.១.២. ការដាក់ពាក្យរបស់ភាគីឆ្លើយតប ៤៦

២.៣.២. ការជ្រើសរើស និងការជំទាស់នឹងវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម ៤៦

២.៣.២.១. ការជ្រើសរើសមជ្ឈត្តករ ៤៦

២.៣.២.២. ការជំទាស់នឹងមជ្ឈត្តករដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ៤៧

២.៣.២.៣. ការជំទាស់នឹងយុត្តាធិការរបស់វេទិការមជ្ឈត្តកម្ម ៤៨

២.៣.៣. នីតិវិធីមុនសវនាការ ៤៨

២.៣.៣.១. វិធានគ្រប់គ្រងនីតិវិធី ៤៨

២.៣.៣.២. ទីកន្លែងមជ្ឈត្តករ ៤៩

២.៣.៣.៣. ភាសា ៤៩

២.៣.៣.៤. វិធានការបណ្តោះអាសន្ន ៤៩

២.៣.៣.៥. ការបង្ហាញព័ត៌មានឱ្យដឹង ឬការជូនដំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមក ៥០

២.៣.៣.៦ អ្នកជំនាញ ៥០

២.៣.៤. សវនាការមជ្ឈត្តការ ៥០

២.៣.៥. ការធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ៥១
២.៣.៦. ការប្ដឹងឧបាស្រ័យនឹងការដាក់ឱ្យអនុវត្ត ៥៣
២.៣.៦.១. ការប្ដឹងជំទាស់នឹងមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ៥៣
២.៣.៦.២. ការទទួលស្គាល់និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ៥៤
២.៣.៦.៣. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិ ៥៥

ជំពូកទី៣
ដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

៣.១. សញ្ញាណទូទៅ ៥៨
៣.១.១. និយមន័យវិវាទការងារ ៥៨
៣.១.២. មូលហេតុនៃវិវាទការងារ ៥៩
៣.១.៣. បទដ្ឋានគតិយុត្តនៃវិវាទកាងារ ៦០
៣.២. ស្ថាប័ននៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ៦០
៣.២.១. អធិការការងារ ៦០
៣.២.២. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ៦២
៣.៣. នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ៦៦
៣.៣.១. នីតិវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការចំពោះវិវាទបុគ្គល ៦៧
៣.៣.២. នីតិវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការចំពោះវិវាទការងាររួម ៦៧
សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន ៨៦
អនុសាសន៍ ៨៩
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

ទំនាក់ទំនងក្នុងសង្គមនៅក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់ Civil Law មានច្បាប់សរសេរដើម្បីកំណត់នូវសិទ្ធិ និង ករណីយកិច្ចពលរដ្ឋក្នុងសង្គមទោះបីយ៉ាងនេះក្តីយើងសង្កេតឃើញថា តែងតែមានវិវាទកើតឡើងស្តីពីការអនុវត្ត ឬមិនអនុវត្តសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ច។ ដូចនេះដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ប្រព័ន្ធមួយនេះតែងកំណត់នូវនីតិវិធីដើម្បី ដោះស្រាយវិវាទ មានក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតាមប្រព័ន្ធតុលាការ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ គឺជាច្បាប់កំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ រាល់ច្បាប់និងបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងអស់ត្រូវតែស្រប តាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ បើពុំដូច្នោះទេវានិងក្លាយទៅជាអធម្មនុញ្ញភាព។ មាត្រា១២៨ថ្មី កថាខណ្ឌទី៣ អំណាចតុលាការ គ្របដណ្តប់រឿងក្តីទាំងអស់រួមទាំងរឿងក្តីរដ្ឋបាលផង និងមាត្រា១២៩ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ ចែងថាមានតែចៅក្រម ទេដែលមានសិទ្ធិជម្រះក្តី ។ ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវតែធ្វើឡើងតាមរយៈប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា ហើយមានតែ ចៅក្រមជំនុំជម្រះប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិវិនិច្ឆ័យអំពីភាពចាញ់ឈ្នះនៃវិវាទតាមប្រព័ន្ធតុលាការ។ កន្លងមកការ ដោះស្រាយវិវាទតាមប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា សាលាជម្រះក្តីនីមួយៗមានភាពចង្អៀតណែន នូវសំណុំរឿង ដែលតុលាការទទួលបាន ព្រមទាំងចំណាយថវិការ និងពេលវេលាយូរ ដូច្នោះវិវាទមួយចំនួនត្រូវបានប្រជាពលរដ្ឋ សម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ (តាមរយៈការសម្របសម្រួល ឬការចរចា)។ ការដោះស្រាយ វិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាជម្រើសមួយនៃការបញ្ចប់វិវាទ ដែលភាគីទទួលបាននូវភាពយុត្តិធម៌ទាំងសងខាង ដោយការព្រមព្រៀង។ យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការបែបនេះ គឺសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាកម្ពុជាធ្វើ សមាហរណកម្មក្រមខណ្ឌច្បាប់ ដើម្បីឱ្យច្បាប់កម្ពុជាមាននូវទំនើបកម្ម នៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នកម្ពុជាបានអនុម័ត នូវបទដ្ឋានគតិយុត្តមួយចំនួនដែលមានគោលបំណងចម្បង គឺដើម្បីបង្ហាញនូវការណែនាំអំពីទស្សនៈទានទំនើប កម្មនៃច្បាប់ ដែលផ្តល់ឱ្យនូវពុទ្ធិដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នកវិជ្ជាជីវៈច្បាប់នៅកម្ពុជា និងចងក្រងដើម្បីទុកជា វណ្ណកម្មពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន ។ ផ្អែកលើ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភានេះរាជរដ្ឋា ភិបាលនៅតែបន្តចាត់ទុក ការកែទម្រង់ច្បាប់ និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ជាអាទិភាពមួយដ៏សំខាន់របស់ខ្លួនសំដៅពង្រឹង និងលើកកម្ពស់នីតិរដ្ឋនៅកម្ពុជា។ទន្ទឹងនឹងការប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រីលើកទី១។ ការពង្រឹង និងលើកកម្ពស់គុណភាព និង ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ជាវិធានការគន្លឹះមួយក្នុងចំណោមវិធានកាគន្លឹះទាំង៥ ដែលជាកិច្ចការអាទិភាពដ៏ សំខាន់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា ហើយបានប្រគល់ភារកិច្ចជូនក្រសួងយុត្តិធម៌ ក្នុងការ រៀបចំផែនការសកម្មភាពជាក់ស្តែង សំដៅធ្វើយ៉ាងណាសម្រេចឱ្យបាននូវកិច្ចការអាទិភាពសំខាន់ចំនួន៣ គឺទី១

ការបង្កើតយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ព្រមទាំងបន្ថែមលើយន្តការដែលមានស្រាប់ ដើម្បីជួយសម្រុះសម្រួលវិវាទឱ្យបានឆាប់រហ័ស ជាពិសេសវិវាទរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន។ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការអាចដោះស្រាយបានគ្រប់វិវាទបានទាំងអស់ លើកលែងតែរឿងក្តីព្រហ្មទណ្ឌប៉ុណ្ណោះ មិនអាចដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការបានឡើយ។ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺអាចធ្វើការដោះស្រាយបានចំពោះវិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទពាណិជ្ជកម្ម វិវាទការងារ និងវិវាទរដ្ឋបាលជាអាទិ៍ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសារណានេះ សូមធ្វើការសិក្សាតែទៅលើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ចំពោះតែវិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទពាណិជ្ជកម្ម និងវិវាទការងារតែប៉ុណ្ណោះមិនបានលើកឡើងពីការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋបាលនៅក្នុងសារណានេះទេ។

តើអ្វីទៅគឺជាការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ?តើនីតិវិធីនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានអ្វីខ្លះ? តើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការបានផ្តល់សារៈប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ?

នៅក្នុងសារណានេះ និងសិក្សាលើចំណុចចម្បងធំៗដោយមានការបែងចែកជា ៣ ជំពូកដូចតទៅ៖

- ជំពូកទី១៖ ការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
- ជំពូកទី២៖ ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
- ជំពូកទី៣៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

ជំពូកទី១
ការដោះស្រាយវិវាទ
រដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ជំពូកទី១

ការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

Alternative Dispute Resolution (ADR) មានន័យថាជាការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺជាការដោះស្រាយវិវាទដោយមិនឆ្លងកាត់នីតិវិធីតុលាការ ឬជាជម្រើសដ៏ល្អប្រសើររបស់គូភាគីវិវាទ ដែលបានឯកភាពគ្នាធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដោយមិនចូល ឬមុននឹងចូលទៅតុលាការ។ វាជាការដោះស្រាយវិវាទដោយការជ្រើសរើសរបស់គូភាគីវិវាទ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទណាមួយដោយមិនឆ្លងកាត់តុលាការ ហើយទាមទារឱ្យគូភាគីត្រូវតែព្យាយាមដោះស្រាយដោយសន្តិវិធីដើម្បីទទួលបាននូវជោគជ័យ ។

ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រនេះ មិនមែនជាជម្រើសចុងក្រោយបង្អស់របស់គូភាគីវិវាទឡើយ ព្រោះគូភាគីវិវាទអាចធ្វើការជ្រើសរើសនូវការដោះស្រាយវិវាទ ដោយផ្ទាល់តាមផ្លូវតុលាការ ឬបន្ទាប់ពីការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមិនទទួលបានជោគជ័យ។ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រមូលផ្តុំទៅដោយទម្រង់ជាច្រើននៃវិធីដោះស្រាយវិវាទ ដែលមួយចំនួនមានលក្ខណៈងាយស្រួល និងខ្លះទៀតមានលក្ខណៈថ្មីប្លែក។ ការចរចា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងមជ្ឈត្តការ គឺជាទម្រង់ទូទៅបំផុតនៃដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ។

ប៉ុន្តែដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ មានឫសគល់ប្រវត្តិសាស្ត្រយ៉ាងជ្រាលជ្រៅនៅក្នុងបណ្តាប្រទេស និងវប្បធម៌ជាច្រើន។ **ឧទាហរណ៍** នៅប្រទេសកម្ពុជាដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទតាមទំនៀមទម្លាប់នៅតាមភូមិស្រុកជាដើម។

១.១ សញ្ញាណទូទៅ

១.១.១ និយមន័យវិវាទរដ្ឋប្បវេណី

ផ្អែកតាមន័យនិរុត្តិសាស្ត្រ **វិវាទ** មានន័យថា ជាដំណើរទាស់ទែងគ្នា ឬជាដំណើរឈ្លោះប្រកែកគ្នា។ ចំណែកឯ **រដ្ឋប្បវេណី** បានមកពីការរួមបញ្ចូលគ្នារវាងពាក្យ រដ្ឋ និងបវេណី។ រដ្ឋ សំដៅទៅលើដែនប្រទេស អ្នកនៅក្នុងដែន រាស្ត្រ ឬប្រជាជន។ រីឯបវេណី គឺជាទំនៀម ពូជពង្ស តំណវង្សត្រកូល។ ដូចនេះវិវាទរដ្ឋប្បវេណី[1] មានន័យថាជាដំណើរនៃការទាស់ទែងគ្នា ឬឈ្លោះប្រកែកគ្នាទាក់ទងទៅនឹងជីវភាពរស់នៅទំនៀមទម្លាប់ប្រពៃណី

[1] យោងតាមខ្លឹមសារក្នុងមាត្រា១នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.១២០៧/០៣១.០៨ ធ្នូ ២០០៧ និងករិយាល័យកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យច្បាប់ និងយុត្តធម៌ក្រសួងយុត្តិធម៌ សេចក្តីណែនាំចំពោះមាត្រានីមួយៗនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០។

របស់ប្រជាជននៅក្នុងដែនដីនៃប្រទេសណាមួយ ឬសង្គមមួយ។ តាមន័យនីតិសាស្ត្រ វិវាទរដ្ឋប្បវេណី សំដៅទៅលើវិវាទដែលកើតចេញអំពីទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងបុគ្គលឯកជនដែលមានភាពស្មើគ្នានៅក្នុងសង្គមពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាមួយចំនួនដូចជា កម្មសិទ្ធិ កិច្ចសន្យា ទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងសន្តតិកម្មជាដើម។ ដូចបានដឹងរួចមកហើយថា នីតិសាស្ត្រត្រូវបានបែងចែកជាពីរផ្នែកធំៗ គឺនីតិសាធារណៈ និងនីតិឯកជនដែលទស្សនៈភាគច្រើនយល់ឃើញថា ច្បាប់ទាំងពីរនេះត្រូវបានបែងចែកទៅតាមលក្ខណៈនៃទំនាក់ទំនងគតិយុត្ត។ មានន័យថា នីតិសាធារណៈ គឺជាច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិអំពីទំនាក់ទំនងរវាងភាគីដែលមិនមានភាពស្មើគ្នារវាងរដ្ឋ និងពលរដ្ឋ។ ចំណែកឯនីតិឯកជន គឺជាច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិអំពីទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងភាគីដែលមានភាពស្មើគ្នា (ពលរដ្ឋ និងពលរដ្ឋ ជាលក្ខណៈបុគ្គលឯកជន) ដូចជាក្រមរដ្ឋប្បវេណី ច្បាប់ពាណិជ្ជកម្ម ច្បាប់ស្តីពីសហគ្រាស ច្បាប់ស្តីពីរូបិយាណត្តិ និងប័ណ្ណសងតាមការបញ្ជា ច្បាប់ស្តីពីអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ ច្បាប់កិច្ចសន្យា និងច្បាប់ពិសេសមួយចំនួនទៀតដូចជា ច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ភូមិបាលជាអាទិ៍។ ដោយមូលហេតុថា ក្រមរដ្ឋប្បវេណីមានលក្ខណៈផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងជីវិតឯកជនរបស់ពលរដ្ឋ រវាងពលរដ្ឋ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធជាមួយទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ និងទំនាក់ទំនងញាតិ ដូច្នេះហើយទើបគេហៅក្រមរដ្ឋប្បវេណី ជានីតិឯកជន។ ជាក់ស្តែងមាត្រា១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧ បានប្រើពាក្យរដ្ឋប្បវេណីជំនួសនីតិឯកជន មានន័យថា ក្រមរដ្ឋប្បវេណី គឺជាច្បាប់ទូទៅនៃនីតិឯកជន។

១.១.២ មូលហេតុនៃវិវាទរដ្ឋប្បវេណី

វិវាទរដ្ឋប្បវេណី សំដៅទៅលើវិវាទទាំងឡាយណាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ (កម្មសិទ្ធ និងកិច្ចសន្យា) និងទំនាក់ទំនងញាតិ (អាពាហ៍ពិពាហ៍ ទ្រព្យសម្បត្តិ និងឋានៈបុគ្គល) ព្រមទាំងវិវាទដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ពិសេសមួយចំនួនទៀតដូចជា វិវាទពាណិជ្ជកម្ម វិវាទការងារ វិវាទដីធ្លី[2] ជាដើម។

១.១.២.១ វិវាទពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ

នៅក្នុងសង្គមមានបញ្ហាជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាដីធ្លី[3] និងការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ច[4]។ ឧទាហរណ៍មានដូចជា៖

- បញ្ហានៃការប្រើប្រាស់ដីដែលនៅជាប់គ្នា (ការធ្វើរបង ឬធ្វើសំណង់ ឬការជួសជុស) កិច្ចសន្យាផ្សេងៗ ដែលមានចែងនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត ឬមិនមានចែងដែលជាបាតុភូតសង្គមស្ថិតនៅភាពខ្វះចន្លោះនៃច្បាប់។

[2] ជួប បិតបេរឫទ្ធិ ដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ១។

[3] ច្បាប់ភូមិបាលឆ្នាំ២០០១ មាត្រា១ ។

[4] ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ មាត្រា៣១៣ ។

- បញ្ហាដែលកើតចេញពីដីបិទជិត ចេញ-ចូល (ដីដែលព័ទ្ធជុំវិញដោយដីរបស់អ្នកដទៃហើយគ្មានច្រកចេញទៅផ្លូវសាធារណៈ)
- បញ្ហារបស់អ្នកកាន់កាប់ដីក្នុងការទាមទារសងសោហ៊ុយ
- ករណីយកិច្ចមិនគោរពកាតព្វកិច្ចសងរបស់អ្នកខ្ចី
- ករណីយកិច្ចមិនគោរពកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកជួល
- ករណីយកិច្ចមិនគោរពកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកប្រវាស់ជាដើម។

១.១.២.២ វិវាទពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាក់ទំនងញាតិ

វិវាទស្តីពីបញ្ហាគ្រួសារ ច្រើនតែជាវិវាទដែលមានពាក់ព័ន្ធរួមទាំងកូន ឬឪពុកម្តាយ ហើយដែលមិនអាចចាត់ការទៅតាមគោលការណ៍នៃកិច្ចសន្យាបាន។ ហេតុនេះហើយពីឆ្នាំ២០០៣មក ជប៉ុនបានបង្កើតតុលាការគ្រួសារសម្រាប់ចាត់ការផ្តាច់មុខក្នុងការជំនុំជម្រះលើកទី១ នូវរឿងក្តីលែងលះ។ ស្តីពីការជំនុំជម្រះនេះដើម្បីផ្តល់ឱកាសព្រមព្រៀងតាមរយៈការពិគ្រោះរវាងភាគី មុននឹងធ្វើការជំនុំជម្រះតុលាការច្រើនតែយកគោលការណ៍ធ្វើសន្ធានកម្មមុនជំនុំជម្រះ ហើយពាក់ព័ន្ធនឹងរឿងលែងលះក៏ដូចគ្នាដែរ។

ស្តីពីបញ្ហាគតិយុត្តដែលកើតមានឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងការលែងលះ មានដូចជា៖

- ពាក់ព័ន្ធនឹងប្តីប្រពន្ធ មានបញ្ហាបែងចែកទ្រព្យសម្បត្តិ
- បញ្ហាសំណងជម្ងឺចិត្ត
- បញ្ហាចំណាយលើអាពាហ៍ពិពាហ៍ក្នុងអំឡុងពេលរស់នៅបែកគ្នា
- បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងកូន
- បញ្ហាអាហារកិច្ច
- បញ្ហាជួបប្រាស្រ័យទាក់ទងកូន
- បញ្ហាប្រគល់កូនជាដើម។ល។

១.១.៣ មូលដ្ឋានគតិយុត្ត

១.១.៣.១ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

ក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីនេះ ឃើញមានបញ្ញត្តិចែងទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយតាមបែបការផ្សះផ្សា គឺនៅក្នុងមាត្រា ៧២៤ ដល់មាត្រា៧២៨ ត្រង់ជំពូកទី១៣ នៃគន្ថីទី៥ ស្តីពីកិច្ចសន្យាសំខាន់ៗ និងអំពើអនីត្យានុកូល និងមាត្រា ៩៨២ ស្តីពីបណ្តឹងនៃការលែងលះ ដោយមាត្រាទាំងនេះបានប្រើពាក្យថា ការសះជា។

រីឯមាត្រា ៩៨៤ ស្តីពីការសាកល្បងផ្សះផ្សាដោយតុលាការ បានប្រើពាក្យថា ផ្សះផ្សា។ សរុបមកមាត្រាទាំងអស់នេះ សុទ្ធតែពាក់ព័ន្ធដល់ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ[5]។

១.១.៣.២. ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៦

ក្រមនេះមានបញ្ញត្តិទាក់ទងការដោះស្រាយដោយការផ្សះផ្សា ដោយនៅក្នុងមាត្រា ៩៧ ស្តីពីការសាកល្បងផ្សះផ្សា និងមាត្រា ១០៤ ស្តីពីការសាកល្បងផ្សះផ្សានៅក្នុងនីតិវិធីត្រៀមសម្រាប់ការទាញហេតុផលដោយផ្ទាល់មាត់។ ដូច្នេះមាត្រាទាំង២នេះបានប្រើពាក្យថា **ផ្សះផ្សា** ដែលជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ[6]។

១.១.៣.៣. ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត អ.ជ.ក

ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១២៣/២៣៨១ ចុះថ្ងៃទី២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលមាន ៦ជំពូក និងមាន ២២មាត្រា។ នៅក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យនេះយើងឃើញមាន បទបញ្ញត្តិទូទៅ សមាសភាព តួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ អ.ជ.ក កិច្ចដំណើរការរបស់ អ.ជ.ក ដំណើរការនៃការសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងក្របខណ្ឌ អ.ជ.ក និងប្រភពធនធានរបស់ អ.ជ.ក។ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលសរសេរជាអក្សរកាត់ថា អ.ជ.ក មានបេសកកម្មដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនូវវិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទពាណិជ្ជកម្ម និងវិវាទដទៃទៀតតាមរយៈការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទ ដោយផ្អែកតាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីវិវាទ ឬតាមការស្នើសុំរបស់ភាគីវិវាទ ឬដែលភាគីវិវាទយល់ព្រមទទួលយកយន្តការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទនេះ លើកលែងតែវិវាទដែលមិនអាចជាកម្មវត្ថុ នៃការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាតាមការកំណត់របស់ច្បាប់[7]។

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះ កំណត់អំពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដើម្បីជាយន្តការបំពេញបន្ថែមឱ្យប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងសំដៅលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងភាពឆាប់រហ័សនៃការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ក្នុងគោលបំណងជួយកាត់បន្ថយការកកស្ទះសំណុំរឿងនៅតាមសាលាជម្រះក្តី ព្រមទាំងបង្កិតសេវាដោះស្រាយវិវាទ ឱ្យកាន់តែទៅកៀកជិតនឹងប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន និងធានានូវភាពសុខដុមរមនា និងយុត្តិធម៌ក្នុងសង្គមជាតិ។[8]

---

[5] ក្រមរដ្ឋប្បវេណីប្រកាសឲ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧។

[6] ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីប្រកាសឲ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៦។

[7] មាត្រា២ ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

[8] មាត្រា១ ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

១.១.៣.៤. បទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងដែនដីនគរូបនីយកម្ម

នៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ មានព្រះរាជក្រឹត្យបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី។ ការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិនេះ គឺធ្វើឡើងតាមរយៈព្រះរាជក្រឹត្យជាជាងច្បាប់ភូមិបាលបង្កើតដោយសភាដែលបង្កការលំបាកក្នុងការផ្សះផ្សាជាមួយនឹងស្ថាប័នដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីដទៃទៀត។

អនុក្រឹត្យលេខ ៤៧ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការសុរិយោដីដែលមាន ១២ជំពូក និង៣២មាត្រា។ អនុក្រឹត្យនេះ មានគោលដៅកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធ បេសកកម្ម និងមុខងាររបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី[9]។ អនុក្រឹត្យនេះអនុវត្តចំពោះវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងអចលនវត្ថុដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជីសុរិយោដី។ ក្នុងករណីនេះ គណៈកម្មការសុរិយោដីមានសិទ្ធិសម្រេចមុនគេក្នុងការទទួលស្គាល់ភោគីដែលស្របច្បាប់។[10]

១.២ ស្ថាប័ននៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

១.២.១ ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

១.២.១.១ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី

អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/ ០២០៦/០៩៧ ស្តីពីការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦។ ដោយសារ តែពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃទំនាស់ដីធ្លីកាន់តែស្រួចស្រាវ និងកើតឡើងឥតឈប់ឈរ ហើយផ្ទួបផ្សំជាមួយនឹងឆន្ទៈ នយោបាយដើម្បីដោះស្រាយវិបត្តិនេះឱ្យបានធូរស្បើយ និងលុបបំបាត់ទាំងស្រុង ទើបរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន សម្រេចចិត្តបង្កើតអាជ្ញាធរនេះឡើង។ ជាក់ស្តែង សមាជិករបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីភាគច្រើន គឺជាមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ដូច្នេះដំណើរការនៃការដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី អាចដំណើរការបាន ដោយរលូន និងគ្មានការគំរាមកំហែងពីភាគីវិវាទ បើទោះបីជាភាគីនោះជាបុគ្គលដែលមានអំណាចក៏ដោយ។ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី មានមុខងារសំខាន់ៗដូចជា ការទប់ស្កាត់ និងការកាត់បន្ថយទំនាស់ដីធ្លីតាមរយៈការអប់រំ ផ្សព្វផ្សាយឱ្យសាធារណៈជនបានយល់ដឹងពីផលវិបាកដែលបណ្តាលមកពីទំនាស់ដីធ្លី និងមានវិធានការដាក់វិន័យ ចំពោះជនល្មើសដែលបានរំលោភបំពានលើបញ្ហាដីធ្លីដោយខុសច្បាប់ជាធរមាន។ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីទទួលសំណុំរឿងដីធ្លី ដែលហួសពីសមត្ថកិច្ចរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ និងទទួលពាក្យបណ្តឹងពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានដែលមានពាក់ព័ន្ធទំនាស់ដីធ្លី។ ស្វែងយល់ស៊ើបអង្កេត និងដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី ឃ្លាំមើលការដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីរបស់គណៈកម្មការ

[9] ប្រកាសស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការសុរិយោដី មាត្រា ១ ។

[10] ប្រកាសស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការសុរិយោដី មាត្រា ១ ។

សុរិយោដី និងអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលការងារ នៃការដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីដាក់ជូនប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល[11]។

អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី មានប្រធាន១រូប ដែលជាតំណាងឲ្យនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងអនុប្រធានមួយចំនួនតាមការចាំបាច់[12]។ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី មានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានជាសេនាធិការ។ ហើយអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចជាៈ

- ទទួល និងពិនិត្យសំណុំរឿងពាក្យបណ្តឹង និងចុះស្វែងយល់ស៊ើបអង្កេត ហើយធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេតលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធទំនាស់ដីធ្លី ដើម្បីដាក់ជូនប្រធានអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីធ្វើការពិនិត្យ និងសម្រេចទៅតាមដំណាក់កាល និងតាមករណីនីមួយៗ។
- រៀបចំប្រជុំ និងធ្វើកំណត់ហេតុអង្គប្រជុំរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី។
- ចុះស្វែងយល់ស៊ើបអង្កេត និងឃ្លាំមើលសកម្មភាពរបស់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីតាមការបញ្ជា ឬណែនាំពីប្រធានអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី។
- បញ្ជូនកំណត់ហេតុ និងវត្ថុតាងទាំងអស់ទៅតុលាការនៅពេលមានបណ្តឹងតវ៉ាលើសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីទៅតុលាការ។
- រៀបចំ និងតម្កល់ទុកឯកសារពាក់ព័ន្ធទំនាស់ និងបណ្តឹងដីធ្លី។
- រៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ អំពីសកម្មភាពការងាររបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីជូនដល់ប្រធានអាជ្ញាធរជាតិតាមកាលកំណត់ ដើម្បីរាយការណ៍ជូនដល់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល។
- ផ្សព្វផ្សាយជូនដល់សាធារណៈជន អំពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី ដែលអាជ្ញាធរជាតិបានដោះស្រាយចប់ជាស្ថាពរ។ ការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី គឺជាយន្តការថ្មីក្នុងការដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី ដែលមានទ្រង់ទ្រាយធំដែលគណៈកម្មការសុរិយោដីទាំងបីថ្នាក់គ្មានសមត្ថភាពដោះស្រាយ។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី មានរចនាសម្ព័ន្ធដូចតទៅៈ

- នាយកដ្ឋានទប់ស្កាត់ និងអប់រំ
- នាយកដ្ឋានស៊ើបអង្កេត និងអធិការកិច្ច

[11] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត០២០៦/២៩៧ ចុះថ្ងៃទី២៦ កុម្ភៈ ២០០៦ ស្តីពីការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី មាត្រា៣។

[12] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត០២០៦/២៩៧ ចុះថ្ងៃទី២៦ កុម្ភៈ ២០០៦ ស្តីពីការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី មាត្រា២។

- នាយកដ្ឋានទទួល និងដោះស្រាយបណ្ដឹង
- នាយកដ្ឋានបូកសរុប ព័ត៌មានវិទ្យា និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និង
- នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក[13]។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី មានទីតាំងនៅទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ត្រារបស់ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ហើយការចំណាយក្នុងកិច្ចដំណើរការជាបន្ទុកថវិការបស់ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី។ ហើយអាជ្ញាធរនេះបានធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដែលសម្រេចបាននូវលទ្ធផលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ ជាក់ស្ដែងនៅក្នុងរបាយការណ៍ការងារប្រចាំខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ របស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីបានបង្ហាញថាទំនាស់ដីធ្លីចំនួន០៥ ករណីត្រូវបានដោះស្រាយរួចរាល់ និងកំពុងតែដោះស្រាយលើករណីទំនាស់ចំនួន១៥២ករណី។

ដូចដែលបានកត់សម្គាល់ឃើញថា យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីតាមរយៈគណៈកម្មការសុរិយោដីទាំងបីថ្នាក់ គណៈកម្មការរដ្ឋបាល និងអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ គឺសុទ្ធតែជាយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ជាគោលនយោបាយដ៏សំខាន់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ដោយសារតែវិវាទដីធ្លី ជាការងារលំបាក និងស្មុគស្មាញ ហើយមានទំនាក់ទំនងនឹងវិស័យជាច្រើនផ្នែក[14]។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រទី៦ នៃការពង្រឹងនីតិរដ្ឋរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា[15]។

១.២.១.២ គណៈកម្មការសុរិយោដីធ្លី

កម្មវិធីគ្រប់គ្រង និងរៀបចំដីធ្លីដែលបានចាប់ផ្ដើមឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០២ គឺជាដំណាក់កាលដំបូងនៃការរៀបចំ ការគ្រប់គ្រង និងការបែងចែកដីធ្លីរបស់រដ្ឋាភិបាល។ កម្មវិធីនេះដំបូងឡើយមានគម្រោងអនុវត្តរយៈពេល១៥ឆ្នាំ និងបានដាក់ចេញនូវទិសដៅសំខាន់ៗមួយចំនួន រួមទាំងការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លីនានាផងដែរ។ ប៉ុន្តែធនាគារពិភពលោកជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដ៏សំខាន់មួយ ជាមួយកម្មវិធីនេះបានចេញនូវសេចក្ដីថ្លែងការណ៍មួយនៅឆ្នាំ២០០៩ ថាកម្មវិធីគ្រប់គ្រង និងរៀបចំដីធ្លីមិនបានសម្រេចលទ្ធផលតាមការគ្រោងទុកនោះទេជាពិសេសសំដៅដល់កិច្ចការពារផ្នែកសង្គម និងបរិស្ថាននៅតាមតំបន់ទំនាស់នានា

[13] អនុក្រឹត្យលេខ៦៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី មាត្រា៨។

[14] លឹម វ៉ាន់ ឯកសារស្រាវជ្រាវស្ដីពីរបបដីធ្លីនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ ១១។

[15] យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ។

ក្នុងទីក្រុង។ ព្រោះហេតុដូច្នេះរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចបញ្ចប់ភាពជាដៃគូក្នុងកម្មវិធីគ្រប់គ្រង និងរៀបចំដីធ្លីជាមួយធនាគារពិភពលោកដែលនាំឱ្យមានការបញ្ចប់ការផ្តល់ថវិការបស់ធនាគារពិភពលោកដល់គម្រោងនេះ។

ជាការគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងនោះ គឺសមាសភាគចំនួនបួននៃកម្មវិធីគ្រប់គ្រង និងរៀបចំដីធ្លីផ្តោតសំខាន់លើការបង្កើនសមត្ថភាពស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលក្នុងការដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី ពោលគឺតាមរយៈការបង្កើតយន្តការដោះស្រាយទំនាស់បីថ្នាក់នៃគណៈកម្មការសុរិយោដី។ ច្បាប់ភូមិបាលណែនាំថា ជម្លោះកើតឡើងលើដីធ្លីដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជីត្រូវបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការសុរិយោដី ដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេត និងដោះស្រាយ[16]។ គណៈកម្មការសុរិយោដីត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងផ្តល់នូវមធ្យោបាយដោះស្រាយករណីវិវាទនោះ ទាន់ពេលវេលាដោយពុំមានការចំណាយ និងមានការជំទាស់តិចតួច។

យន្តការដោះស្រាយទំនាស់ថ្នាក់ក្រោមចំនួនបី បានបង្កើតឡើងនៅក្រោមគណៈកម្មការសុរិយោដីដើម្បីធ្វើសវនកម្មទំនាស់នានាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដីធ្លីដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជី និងទំនាស់ដែលមិនទាន់បានដោះស្រាយនៅមុខគណៈកម្មការរដ្ឋបាល យន្តការទាំងនេះមាន៖

១) នៅថ្នាក់ស្រុកខណ្ឌ

២) នៅថ្នាក់ខេត្តក្រុង និង

៣) នៅថ្នាក់ជាតិ។

ទំនាស់ដីធ្លីជាដំបូង ត្រូវដោះស្រាយនៅថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌដែលមានសមត្ថកិច្ចត្រឹមតែផ្តល់ការគាំទ្រឱ្យមានការផ្សះផ្សា[17]។ ប្រសិនបើមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នានៅថ្នាក់ស្រុកខណ្ឌទេ ករណីនេះត្រូវបញ្ជូនទៅថ្នាក់ខេត្តក្រុង ដើម្បីផ្សះផ្សាថែមទៀត។[18] ដោយហេតុថា នៅឆ្នាំ២០០៩ គណៈកម្មការសុរិយោដីខេត្តទទួលបាននូវប្រតិភូកម្មអំណាចឱ្យចេញសេចក្តីសម្រេចក្នុងករណីនានានៅពេលដែលដំណោះស្រាយមិនអាចទៅរួច[19]។

[16] ច្បាប់ភូមិបាលអនុក្រឹត្យលេខ ៤៧ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការសុរិយោដី ឆ្នាំ២០០២។

[17] ប្រភពខាងលើមាត្រា ៦។

[18] ប្រភពខាងលើមាត្រា ១៥។

[19] ប្រកាសរបស់ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់អភិបាលនៃគណៈអភិ បាលខេត្ត/ក្រុង ប្រធានគណៈកម្មការសុរិយោដីខេត្តក្រុងតាមការចេញសេចក្តីសម្រេចលើទំនាស់ដីធ្លីតាមយន្តការដោះ ស្រាយរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ សារាចរណែនាំរបស់ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់លេខ១ ស្តីពីការអនុវត្តនីតិវិធីសម្រេចលើករណីវិវាទដីធ្លីនៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

គណៈកម្មការសុរិយោដីដឹកនាំដោយអភិបាលស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង[20]។ ប្រសិនបើករណីនោះមិនអាចដោះស្រាយបាននៅថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ និងខេត្ត ក្រុងនោះទេ ករណីវិវាទនេះនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅកាន់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិដើម្បីធ្វើការវិនិច្ឆ័យ[21]។

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ គឺជាគណៈកម្មការដែលមានឋានានុក្រមខ្ពស់បំផុត នៅក្នុងប្រព័ន្ធ រដ្ឋបាលរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី។ គណៈកម្មការនេះរួមមាន៖ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងដែនដីនគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ជាប្រធាន រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរដ្ឋលេខាធិការនៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីជាសមាជិក[22]។ គណៈកម្មការនេះ មានសមត្ថកិច្ចធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅលើ សំណុំរឿងទាំងអស់ដែលថ្នាក់ក្រោមដោះស្រាយមិនបាន និងមានសមត្ថភាពពេញលេញនៅក្នុងការសម្រេចថាអ្នកណា គឺជាកម្មសិទ្ធករនៅលើដី (អ្នកមានកម្មសិទ្ធពេញច្បាប់)[23]។ នៅពេលដែលមានការស្នើសុំពីភាគីគណៈកម្មការនេះអាចបើកសវនាការដើម្បីស្តាប់គូភាគី[24]។ ប្រសិនបើគណៈកម្មការថ្នាក់ជាតិនេះ ធ្វើការសម្រេចចិត្តជាលាយលក្ខណ៍អក្សរហើយនោះប៉ុន្តែបើ ភាគីមិនពេញចិត្តនឹងសេចក្តីសម្រេចនោះទេ គឺភាគីទាំងនេះអាចស្នើសុំទៅតុលាការដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលនូវសេចក្តីសម្រេចនោះ[25]។ តុលាការអាចសម្រេចបញ្ជូនរឿងមកគណៈកម្មការសុរិយោដីដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ ប្រសិនបើតុលាការរកឃើញថាមិនមានការគោរពនីតិវិធីត្រឹមត្រូវមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ និងសំណុំរឿងស្ថិតនៅក្រៅសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន[26]។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៦ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតនូវស្ថាប័នមួយទៀតដែលហៅថា អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី[27]។ ប្រធានអាជ្ញាធរនេះតំណាងឱ្យនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងដែនដីនគររូបនីយកម្ម និងសំណង់ជាអនុប្រធាន និងមានការចូលរួមពីតំណាងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗផងដែរ[28]។ អាជ្ញាធរនេះមានភារកិច្ចដោះស្រាយនូវទំនាស់ដីធ្លីទាំងអស់ដែលស្ថិក្រៅសមត្ថកិច្ចរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី

[20] ធនាគារពិភពលោក មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់ និងជីអេរាយហ្សេត "តើឆ្ពោះទៅរកស្ថាប័នយុត្តិ ធម៌? ការត្រួតពិនិត្យទៅលើការងាររបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីនៅកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដំណោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី" ទំ ព័រ១២ (ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦) អាចរកបានតាមរយៈ ៖ http//bit.ly/1n30yAW។

[21] ច្បាប់ភូមិបាលមាត្រា១៦។

[22] Sub Descree on Organisation and Functioning of the Cadastral Commission No 47 ANK.BK/May 31, 2002, Article 17.

[23] Ibid., Article 19 and 20.

[24] Ibid., Article 21.

[25] Ibid., Article 23.

[26] Ibid.

[27] Royal Decree on establishment of establishment of National Authority to Settle Land Dispute, NS/RKT/0206/097 February 26, 2006.

[28] Ibid., Article 1.

ថ្នាក់ជាតិ[29]។ ចំណុចនេះហាក់មានន័យថា សមត្ថកិច្ចរបស់អាជ្ញាធរនេះ គឺជាន់គ្នានឹងសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការទាក់ទងនឹងទំនាស់ ក្រៅពីនេះនៅរដ្ឋសភា និងក្រសួងអធិការកិច្ចក៏មានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីផងដែរ។

១.២.១.៣ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ(អ.ជ.ក)

❖ **បេសកកម្មអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ**

អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការបង្កើតនៅអណត្តិទី៧ តាមរយៈព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/១១២៣/២៣៨១ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣។ ចាប់ផ្តើមទទួលពាក្យបណ្តឹងពីថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ មក។ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានបេសកកម្មដោះស្រាយ វិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទពាណិជ្ជកម្ម និងវិវាទដទៃទៀត តាមរយៈការសម្រុះសម្រួល ផ្សះផ្សាវិវាទ ដោយផ្អែកតាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីវិវាទ ឬតាមការស្នើសុំរបស់ភាគីវិវាទ ឬដែលភាគីវិវាទយល់ព្រមទទួលយកការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទនេះ។

អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ បង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីជាយន្តការបំពេញបន្ថែមឲ្យប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលសំដៅលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធិភាពនិងភាពឆាប់រហ័សនៃការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈការសម្រុះសម្រួល ផ្សះផ្សាក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ម៉្យាងទៀតមានគោលបំណងជួយកាត់បន្ថយការកកស្ទះសំណុំរឿងនៅតាមសាលាជម្រះក្តី និងបង្វិតសេវាដោះស្រាយវិវាទឱ្យកាន់តែទៅជៀកនឹងប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន និងធានាបាននូវភាពសុខដុមរមនា និងយុត្តិធម៌សង្គមជាតិ។

❖ **កិច្ចដំណើរការនៃការសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ**

ក្នុងកិច្ចដំណើរការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវផ្តល់ឱ្យភាគីវិវាទនូវឱកាសព្រមព្រៀងដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធី និងដោយគ្មានការធ្វើការសម្រេចសេចក្តីដោយបង្ខំណាមួយឡើយ។ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ អាចផ្តល់មតិជាការវាយតម្លៃអំពីវិវាទ ស្នើនូវដំណោះស្រាយសម្រាប់វិវាទ និងផ្តល់យោបល់អំពីផលវិបាកដែលអាចកើតមានពីការព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ប៉ុន្តែនៅក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ រាល់ដំណោះស្រាយចំពោះវិវាទត្រូវតែគោរពតាមឆន្ទៈយល់ព្រមដោយសេរី និងដោយស្ម័គ្រចិត្តភាគីវិវាទ។ ចំពោះវិវាទដែលកម្មវត្ថុ នៃការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាក្នុងសមត្ថកិច្ច អ.ជ.ក រួមមាន៖ វិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទពាណិជ្ជកម្ម និងវិវាទដទៃទៀត ដែលផ្អែកតាមច្បាប់ ការបញ្ចប់វិវាទទាំងនេះចំណុះឲ្យសេរីភាពនៃឆន្ទៈរបស់ភាគីវិវាទ។

[29] Ibid., Article 2.

១.២.២ ស្ថាប័នថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

១.២.២.១ គណៈកម្មាធិការដោះស្រាយទំនាស់ឃុំ-សង្កាត់

គណៈកម្មាធិការដោះស្រាយទំនាស់ឃុំសង្កាត់ គឺជាគណៈកម្មាធិការដែលបង្កើតឡើងដោយឃុំ-សង្កាត់ ដើម្បីជួយ ឃុំ-សង្កាត់ក្នុងការផ្សះផ្សាវិវាទ។ សិទ្ធិនៅក្នុងការបង្កើតនេះ មានចែងនៅក្នុងមាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំសង្កាត់២០០១ ដែលឃុំ-សង្កាត់អាចបង្កើតគណៈកម្មាធិការផ្តល់នូវប្រឹក្សា និងជួយកិច្ចការដែលចាំបាច់។ គណៈកម្មាធិការដោះស្រាយទំនាស់ឃុំ-សង្កាត់ គណៈកម្មាធិការនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងនាមជាគម្រោងសាកល្បងនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៦[30]។ តួនាទីរបស់គណៈកម្មាធិការមានដូចតទៅៈ

- គ្រប់គ្រង និងកាត់បន្ថយជម្លោះមូលដ្ឋាន
- សន្ទានកម្ម និងផ្សះផ្សាជម្លោះ ប្រសិនបើភាគីយល់ព្រម
- ចែកចាយព័ត៌មានផ្នែកច្បាប់ទៅមូលដ្ឋាន
- ជួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ[31]។

គណៈកម្មាធិការដោះស្រាយទំនាស់ឃុំសង្កាត់រួមមានៈសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់មួយរូបជាប្រធាន សមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាជានារីមួយរូបជាអនុប្រធាន ប្រធានប៉ុស្តិ៍នគរបាលមួយរូប និងប្រជាជនដែលមានការគោរពរាប់អានបួនរូបជាសមាជិក[32]។ សំណុំរឿងភាគច្រើន ដែលទទួលបានមានដូចជាៈ

- ទំនាស់ដីធ្លី
- បំណុល និងកិច្ចសន្យា
- លែងលះ
- ជេរប្រមាថ
- វិវាទមុនរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍
- ទំនាស់ទាក់ទងនឹងទ្រព្យសម្បត្តិ
- អំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារ
- ការបង្ករបួសស្នាម
- ករណីផ្សេងៗទៀត[33]។ល។

មានករណីមួយចំនួនដែលគណៈកម្មាធិការនេះមិនគួរធ្វើការផ្សះផ្សានោះទេ ជាក់ស្តែងដូចជារឿងព្រហ្មទណ្ឌ ឧទាហរណ៍ដូចជា ករណីរំលោភ ឬសម្លាប់ រឿងដីធ្លីដែលមានបណ្ណកម្មសិទ្ធិ (ប្លង់រឹង) វិវាទដែលភាគីមិនយល់

[30] UNDP-Cambodia Operation manual for commune dispute resolution committee (CDRC), (UNDP-Cambodia 2010)p1http://www.un.org.kh/undp/media/files/OperationsmanualforCommune Dispute ResolutionCommittee_Eng.pdf
[31] Ibid.
[32] Ibid.
[33] Ibid.,p. 14.

ព្រមទទួលយកការផ្សះផ្សា និងវិវាទដែលសន្ទានការី ឬអ្នកផ្សះផ្សាមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាមួយនឹងភាគីវិវាទ។[34]

យោងទៅតាមសៀវភៅណែនាំអនុវត្តការងារសម្រាប់គណៈកម្មាធិការ គឺគណៈកម្មាធិការគួរតែរក្សានូវភាពមានវិជ្ជាជីវៈឱ្យដូចទៅនឹងតុលាការដែលតួនាទីនេះរួមមាន៖ការរក្សានូវការសម្ងាត់ ទំនុកចិត្ត សមភាព យុត្តិធម៌ និងការជៀសវាងទំនាស់ផលប្រយោជន៍[35]។ គិតត្រឹមចុងឆ្នាំ២០១៣ គណៈកម្មាធិការដោះស្រាយទំនាស់ឃុំសង្កាត់ មានប្រហែល៥៦គណៈកម្មាធិការ ដោយក្នុងចំណោមសមាជិកចំនួន ៣៩២នាក់ មានសមាជិកស្ត្រីចំនួន ១១៦ នាក់[36]។

យោងទៅតាមរបាយការណ៍វាយតម្លៃឆ្នាំ២០០៩ និង ឆ្នាំ២០១០របស់ UNDP គណៈកម្មាធិការនេះទទួលបាននូវទំនុកចិត្តពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ដោយសារតែភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិជ្រើសរើសសន្ទានការី (សន្ទានការីពីររូបជ្រើសរើសដោយភាគីទាំងពីរ និងសន្ទានការីទីបី ជ្រើសរើសដោយគណៈកម្មាធិការ)[37]។ អ្នកប្រើប្រាស់សេវាក៏បញ្ចេញនូវទស្សនៈរបស់គេផ្ទាល់ថា គណៈកម្មាធិការនេះមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការធ្វើឲ្យមានការទទួលបាននូវយុត្តិធម៌ ហើយសេវានេះគួរតែត្រូវបានបន្ត[38]។ ចំណុចដែលជាការប្រឈមសំខាន់របស់គណៈកម្មាធិការនោះគឺ ការមិនមានសន្ទានការីសម្រាប់ដោះស្រាយសំណុំរឿងនៅពេលណាដែលឈ្មោះរបស់សន្ទានការីនោះត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភាគីពីក្នុងបញ្ជី គឺភាគច្រើនសន្ទានការីនោះមិនទំនេរដើម្បីទទួលសំណុំរឿងនោះទេ ហេតុនេះភាគីច្រើនតែឃើញមានតែមនុស្សដដែលៗ មកផ្សះផ្សាសំណុំរឿង (ដូចជាប្រធាន អនុប្រធានរបស់គណៈកម្មការ និងសមាជិកទីបីដែលទំនេរ)[39]។ មូលហេតុដែលមិនមានសន្ទានការី គឺបណ្តាលមកពីមិនមានមូលនិធិគ្រប់គ្រាន់ (សម្រាប់ការចំណាយលើការធ្វើដំណើររបស់សន្ទានការី) និងដោយសារសន្ទានការីទាំងនោះមានមុខរបរផ្សេងៗទៀត[40]។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ របាយការណ៍ចុងក្រោយរបស់ UNDP បញ្ជាក់ថាគណៈកម្មាធិការនេះមានភាពជោគជ័យក្នុងការងារ[41]។

១.២.២.២ គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.២.២.២.១ គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ ស្រុក ខណ្ឌ

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ គឺជាស្ថាប័នដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី ថ្នាក់ទាបជាងគេបង្អស់ក្នុងចំណោមគណៈកម្មការសុរិយោដីទាំងបីថ្នាក់។ គណៈកម្មការនេះ មានទីតាំងស្ថិតនៅក្នុងការិយាល័យរៀបចំ

[34] Ibid.,p. 17.
[35] Ibid.,p. 26.
[36] Ministry of Justice, Report to the Minister of the Ministry of Justice No02 STY/14 dated January 14, 2014
[37] Popovic, McLeod, "The Asia Pacific Rights and Justice Initiative: Cambodia Country Assessment" (UNDP, 2009), p. 13and McGrew, Laura, and DoungVirorth, "Access to Justice Project in Cambodia: Final Evaluation Report. (UNDP-2010)pvi
[38] McGrew and DoungAccess to Justice Project in Cambodia: Final Evaluation Report"
[39] Ibid.
[40] Ibid.
[41] Ibid.

ដែនដីនគរូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាល ស្រុក-ខណ្ឌ។ លើសពីនេះទៅទៀត គណៈកម្មការនេះមានសិទ្ធិអាច ប្រើប្រាស់ត្រារបស់សាលាក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌដែរ។

នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ មានសមាសភាពប្រធាន និងសមាជិក អចិន្ត្រៃយ៍ រួមជាមួយនឹងសមាជិកអាដហុក។ ប្រធាននៃ គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ គឺជាអភិបាល ស្រុក-ខណ្ឌ និងអនុប្រធាន១រូបដែលជាប្រធានការិយាល័យរៀបចំដែនដីនគរូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាល ស្រុក-ខណ្ឌ។ ចំពោះសមាជិក អាដហុក គឺជាតំណាងអាជ្ញាធរដែនដីដូចជាឃុំ-សង្កាត់ -ស្រុក-ខណ្ឌជាដើមដែល មានជាប់ពាក់ព័ន្ធ និងចាស់ព្រឹទ្ធាចារ្យដែលចូលរួមក្នុងការប្រជុំណាមួយច្បាស់លាស់តែប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលដែល ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ប្រធានគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ មានសិទ្ធិក្នុងការកោះអញ្ជើញសមាជិក អចិន្ត្រៃ និងសមាជិកអាដហុកទាំងអស់ឱ្យមកចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំដោះស្រាយវិវាទ។ ប៉ុន្តែ សមាជិកអាដហុកពុំ មានសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមគ្រប់ការប្រជុំជាទូទៅនោះទេ។ការទាមទារឱ្យមានសមាជិកអាដហុកដែលជាអ្នកតំណាង បែបនេះ គឺដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទក៏ដូចជាធ្វើឱ្យមានភាពសុក្រឹត្យភាពដល់ភាគីវិវាទផងដែរ ព្រោះថាសមាជិកប្រភេទនេះ គឺជាអ្នកស្ថិតនៅក្នុងតំបន់មូលដ្ឋាននៃវិវាទ ឬជាអ្នកដែលអាចយល់ច្បាស់ពី ស្ថានភាពនៃវិវាទច្រើនជាងសមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍មួយចំនួន។

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ មានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីដែលកើតមានឡើងនៅ ក្រៅតំបន់វិនិច្ឆ័យ ហើយមានសិទ្ធិត្រឹមតែធ្វើការសម្រុះសម្រួលវិវាទដែលត្រូវអនុវត្តយកតាមទម្លាប់ប្រពៃណី និង បច្ចេកទេសសុរិយោដី។ នេះមានន័យថាគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ គ្មានសិទ្ធិសម្រេច ឬ វិនិច្ឆ័យ ចំពោះវិវាទនោះទេ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងពីភាគីវិវាទនោះទេ គឺមានសិទ្ធិត្រឹមតែធ្វើការសម្រុះសម្រួលតែ ប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងការធានានូវសមភាពនៃការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី គណៈកម្មការសុរិយោដី ថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌអាចធ្វើការបញ្ជូនវិវាទដីធ្លីទៅគណៈកម្មការសុរិយោដីជាន់ខ្ពស់ដោយពុំចាត់ចែងគ្រប់វិវាទនោះទេ ដោយត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ ៤ យ៉ាងដូចខាងក្រោម៖

- ជនម្នាក់ទាមទារដីច្រើនក្បាល ដែលជាកម្មវត្ថុនៃបណ្ដឹងទាមទាររបស់ភាគីតូចតាចមួយចំនួន។

-ភាគីម្ខាងនៃវិវាទជាអាជ្ញាធរមានឋានៈខ្ពស់។ ពោលគឺសំដៅលើអាជ្ញាធរ ឬថ្នាក់ដឹកនាំដែលមាន ឋានានុក្រមក្នុងមុខងាររដ្ឋបាល ឬនយោបាយខ្ពស់ជាងប្រធានគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ។

- ករណីវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងផលប្រយោជន៍ប្រធានគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក- ខណ្ឌ។

- វិវាទពាក់ព័ន្ធដីសាធារណៈរបស់រដ្ឋ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះវិវាទដីធ្លីដែលកើតនៅក្នុងតំបន់វិនិច្ឆ័យ ជាគោលការណ៍បានកំណត់ថាមិនមែនជា សមត្ថកិច្ចរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌនោះទេ តែគឺជាសមត្ថកិច្ចរបស់គណៈកម្មការរដ្ឋបាល ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីដឹកនាំការចុះបញ្ជីដីធ្លីជាប្រព័ន្ធនៅក្នុងតំបន់វិនិច្ឆ័យ ហើយមានភារកិច្ច ធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីដែលកើតឡើងក្នុងកំឡុងពេលនៃការចុះបញ្ជី។ គោលបំណងនៃការបង្កើតគណៈកម្មការនេះ គឺដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយពន្យល់អំពីសិទ្ធិលើអចលនវត្ថុជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋ និងជួយសម្រុះសម្រួល ដល់អ្នកកាន់

កាប់ដែលគាំ ឬមានវិវាទលើដីធ្លីដែលកើតឡើងនៅក្នុងតំបន់វិនិច្ឆ័យ។ គណៈកម្មការរដ្ឋបាល មានភារកិច្ចជួយផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ទាក់ទងនឹងការចុះបញ្ជី និងជួយដល់ការសម្រុះសម្រួលវិវាទនានា។ គណៈកម្មការរដ្ឋបាលនេះ មិនមែនជាស្ថាប័នអចិន្ត្រៃយ៍ទេ ប៉ុន្តែត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់តែធ្វើការចុះបញ្ជីសុរិយោដីតាមលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធតែប៉ុណ្ណោះ ហើយនៅពេលបេសកម្មនេះត្រូវបានបញ្ចប់គណៈកម្មការនេះក៏នឹងលែងមានទៀតដែរ។ រចនាសម្ព័ន្ធនៃគណៈកម្មការរដ្ឋបាល មានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

-តំណាងអភិបាលរាជធានី-ខេត្ត ជាប្រធាន

-មន្ត្រីគ្រប់គ្រងការងារតំបន់វិនិច្ឆ័យជាមន្ត្រីសុរិយោដី ជាសមាជិក

-មន្ត្រីទទួលខុសត្រូវការងាររដ្ឋបាលសុរិយោដីនៃមន្ទីររៀបចំដែនដីនគរូបនីយកម្មនិងសំណង់ជាសមាជិក

-អភិបាលស្រុក-ខណ្ឌ ឬ តំណាង ជាសមាជិក

-មេភូមិ ឬតំណាង ជាសមាជិក

-ចាស់ព្រឹទ្ធាចារ្យក្នុងតំបន់វិនិច្ឆ័យពីររូប ជាសមាជិក។

១.២.២.២.២ គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

គណៈកម្មការសុរិយោដីបានបង្កើតឡើងដោយមាត្រា៤៧ នៃច្បាប់ភូមិបាលឆ្នាំ២០០១ ហើយអនុក្រឹត្យលេខ ៤៧ អនក្រ បក (ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០២) កំណត់ពីរចនាសម្ពន្ធ័ និងនីតិវិធីទូទៅនៃគណៈកម្មការនេះ។

គណៈកម្មការសុរិយោដីមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី ដែលមិនបានចុះបញ្ជី និងស្ថិតនៅក្រៅតំបន់វិនិច្ឆ័យ និងនៅក្នុងតំបន់វិនិច្ឆ័យ [42] ដែលភាគីមិនបានព្រមព្រៀងគ្នា ព្រមទាំងទំនាស់ដីធ្លីនៅក្នុងតំបន់វិនិច្ឆ័យដែលថ្នាក់រដ្ឋបាលរបស់គណៈកម្មការនេះមិនអាចផ្សះផ្សាបាន [43] ។ គណៈកម្មការសុរិយោដីមាន៣ (បី)ថ្នាក់គឺ ថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និងថ្នាក់ជាតិ[44]។ ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ និងក្រសួងយុត្តិធម៌ បានអនុម័តនូវប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ០២ ប្រការ ០៣នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីការកំណត់ភារកិច្ចរបស់តុលាការ និងគណៈកម្មការសុរិយោដីពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទដីធ្លី។ ប្រកាសនេះបែងចែកសមត្ថកិច្ច រវាងតុលាការ និង គណៈកម្មការដោយកំណត់ថា គណៈកម្មការនេះត្រូវធ្វើការដោះស្រាយនូវរាល់ជម្លោះដីដែលមិនបានចុះបញ្ជី លើកលែងតែដីដែលទាក់ទងនឹងកេរ្តិ៍មរតក (រវាងអ្នកទទួលមរតក) ឬកិច្ចសន្យា (រវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា)ដែល

[42] តំបន់វិនិច្ឆ័យគឺ ជាទីតាំងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយគណៈកម្មការ ក្នុងការផ្តល់នូវការចុះបញ្ជី និងផ្តល់នូវបណ្ណ័កម្មសិទ្ធិ តាមរយៈការចុះបញ្ជីដីជា ប្រព័ន្ធ និងដាច់ដោយដុំ។

[43] Sub Desgree on Organisation and Functioning of the Cadastral Commission No 47 ANK.BK/May 312002. Article 3.

[44] Sub Desgree on Organisation and Functioning of the Cadastral Commission No 47 ANK.BK/May 312002. Article 4.

ជម្លោះទាំងនេះគឺជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការ។ គិតចាប់ផ្តើមអនុវត្តឆ្នាំ២០០៣ ដល់ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ គណៈកម្មការសុរិយោដីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងចំនួន៩៥០៧ករណី ដោះស្រាយបញ្ចប់នីតិវិធី ចំនួន៨៧២២ករណី (ក្នុងនោះបញ្ចប់ជាស្ថាពរចំនួន៤៥៤៩ករណី ច្រានចោលពាក្យបណ្តឹងបន្ទាប់ពីស៊ើបអង្កេតឃើញថាខុសសមត្ថកិច្ចចំនួន៣១៤៣ករណី ភាគីស្នើសុំដកពាក្យបណ្តឹងចំនួន១០៣០ករណី និងកំពុងដោះស្រាយចំនួន៧៨៥ករណី។ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៥ ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ គណៈកម្មការសុរិយោដីបញ្ចប់វិវាទពាក់ព័ន្ធនឹង២៣៨៨៦គ្រួសារ ស្មើនឹងផ្ទៃដីទំហំ៦៦៤៩,១៧ហិកតា។ [45] ជាក់ស្តែងនៃនីតិវិធីនោះមិនត្រូវបានអនុវត្តដោយត្រឹមត្រូវនោះទេ [46] ។បញ្ហាទាំងនេះ ភាគច្រើនទាក់ទងនឹង **១** របៀបដែលភាគីវិវាទជ្រើសរើសអ្នកផ្សះផ្សា **២** របៀបដែលភាគីទទួលបានព័ត៌មានពីដំណើរការ និងច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទ **៣** មូលដ្ឋាននៃការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងការច្រានចោល បណ្តឹងរបស់គណៈកម្មការ និង**៤** របៀបចុះបញ្ជីដីធ្លីនៅពេលដែលភាគីមានការឯកភាពគ្នា[47]។ ឧទាហរណ៍ ធម្មតានៅថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ប្រធានគណៈកម្មការណែនាំសមាសភាពរបស់អ្នកផ្សះផ្សាដល់ភាគីវិវាទ ដោយក្នុងនោះមានទាំងខ្លួនគាត់ផងដែរ ជាជាងអនុញ្ញាតឱ្យភាគីជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯង [48] ។ នេះគឺជាហេតុផលដែលធ្វើឱ្យភាគីពេញចិត្តទៅលើការដោះស្រាយរបស់គណៈកម្មការតែ៥០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ[49]។ ខាងក្រោមនេះ នឹងបង្ហាញសង្ខេបពីគណៈកម្មការសុរិយោដីទាំងបីថ្នាក់។

១.៣ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

តាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី មិនត្រឹមតែបានកំណត់ពីគោលបំណងនៃបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណី ក្នុងការការពារសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់បុគ្គលឯកជន តាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទដោយបង្ខំ[50](ដោយប្រើយន្តការតាមផ្លូវតុលាការរដ្ឋប្បវេណី) តែប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងបានអនុញ្ញាតយ៉ាងជាក់លាក់ឱ្យមានការប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទោះបីជាបន្ទាប់ពីភាគីដើមចោទ បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការរួចហើយក៏ដោយ។[51] មានន័យថា ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការចរចា និងផ្សះផ្សា។ ម៉្យាងវិញទៀតនៅក្នុងសេចក្តីពន្យល់អំពីក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី (ភាគ១៖ នីតិវិធីបណ្តឹង) បានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ថា ក្នុងវិវាទរដ្ឋប្បវេណី គូភាគីវិវាទ

[45] របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារប្រចាំខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣និងលើកទិសដៅការងារបន្តរបស់ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់។

[46] Ibid., p.XII.

[47] Ibid.

[48] Ibid.

[49] Ibid.

[50] ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.០៧០៦/០២១,១០ កក្កដា ២០០៦។

[51] មាត្រា ៦៧ ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.០៧០៦/០២១,១០ កក្កដា ២០០៦តុលាការអាចធ្វើការផ្សះផ្សាបានទោះបីជាបណ្តឹងស្ថិតនៅដំណាក់កាលណាក៏ដោយ។

អាចប្រើប្រាស់វិធានការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង[52] ដែលរួមមាន ការសះជា (ការចរចា) សន្ធានកម្ម ផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្ម ឬ វិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទដោយបង្ខំ[53]តាមប្រព័ន្ធនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។

តាមពិតទៅកម្ពុជានៅមានច្បាប់ពិសេសមួយចំនួន ដែលផ្តល់លទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្រើប្រាស់យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ តាមមធ្យោបាយនៃការចរចា សន្ធានកម្ម និង មជ្ឈត្តកម្ម ដូចជាច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា៣០០ដល់៣០៧) ច្បាប់ស្តីពីអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ (មាត្រា៤២) ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី (មាត្រា ៣ អនុក្រឹត្យលេខ៤៧ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីប្រការ៧ដល់១១)។

ដូចនេះផ្អែកលើបទដ្ឋានគតិយុត្តខាងលើនេះ ជាពិសេសក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីអាចកំណត់បានយ៉ាងច្បាស់លាស់ថា នៅពេលមានវិវាទរដ្ឋប្បវេណី ភាគីវិវាទអាចដោះស្រាយវិវាទតាមវិធាន២យ៉ាងដូចខាងក្រោម៖

(១) វិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង ឬយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលជានីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ភាគី។ វិធាននេះមាន៣ទៀតគឺ ការចរចា សន្ធានកម្ម និងមជ្ឈត្តកម្ម។

(២) វិធាននៃការដោះស្រាយដោយបង្ខំ ឬយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទតាមផ្លូវតុលាការរដ្ឋប្បវេណីដែលជាវិធីដោះស្រាយដោយអនុលោមតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។

ការដោះស្រាយវិវាទមានវិធីជាច្រើន ដែលភាគីវិវាទធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នា ជ្រើសរើសយកវិធីណាមួយមកដោះស្រាយ។ វិធីទាំងនោះរួមមាន៖ ការធ្វើឧបាស្រ័យ ឬក៏ជ្រើសរើសវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ការជ្រើសរើសការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានជម្រើសជាច្រើនទៀតដូចជា យុត្តិសាស្ត្រ ការចរចា សន្ធានកម្ម មជ្ឈត្តកម្ម ការដោះស្រាយវិវាទដោយអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការដោះស្រាយវិវាទដោយគណៈកម្មការនានាជាដើម។

១.៣.១ វិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណីដោយអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.៣.១.១.ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់

ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងវិវាទរដ្ឋប្បវេណីមួយចំនួនដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់នោះ ភាគីវិវាទអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការរដ្ឋប្បវេណី ឬក៏អាចដាក់ពាក្យសុំទៅក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់បាន។

ក. ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង

នៅក្នុងពាក្យសុំ គូភាគីត្រូវសរសេរចំណុចដែលច្បាប់បានកំណត់ដូចខាងក្រោម

[52] វិធានការដោះស្រាយវិវាទក្រៅដោយខ្លួនឯង ជាវិធីដោះស្រាយជម្លោះដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ភាគី ដែលត្រូវបានគេហៅថា ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

[53] ការដោះស្រាយវិវាទដោយបង្ខំ គឺជាការដោះស្រាយវិវាទតាមផ្លូវតុលាការ។

ក. ឈ្មោះ ឬនាមករណ៍ និងអាសយដ្ឋានរបស់អ្នកដាក់ពាក្យសុំ និងឈ្មោះ និងអាស័យដ្ឋានរបស់អ្នកតំណាងដែលច្បាប់បានកំណត់។

ខ. ខ្លឹមសារនៃដីកាសម្រេច ឬសកម្មភាពផ្សេងទៀតរបស់តុលាការដែលអ្នកដាក់ពាក្យសុំទាមទារ និងអង្គហេតុដែលជាមូលដ្ឋាននៃការទាមទារនោះ។

ខ. របៀបនៃការដាក់ពាក្យសុំ

ការដាក់ពាក្យសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់មកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ខាងលំនៅឋានឬទីសំណាក់របស់ភាគី ។ការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវផ្អែកលើពាក្យបណ្ដឹងរបស់ភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងសងខាងទៅក្រុមប្រឹក្សា ដែលភាគីស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សានោះ (ម.៩១ នៃច្បាប់ស្ដីពី ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ២០០៨)។

គ. នីតិវិធីផ្សះផ្សា

ភារកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ គឺសម្របសម្រួលទស្សនៈរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីឱ្យមានការយោគយល់អធ្យាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមក។ រាល់បណ្ដឹងដែលមេឃុំ ចៅសង្កាត់អាចដោះស្រាយបានគឺត្រូវដំណើរការដោះស្រាយ តែចំពោះបណ្ដឹងតវ៉ាដែលមេឃុំ ចៅសង្កាត់មិនអាចដោះស្រាយបាន ត្រូវដាក់របៀបវារៈអង្គប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ។ មេឃុំ ចៅសង្កាត់ អាចដោះស្រាយបញ្ហារដ្ឋប្បវេណី ដោយផ្សះផ្សាឱ្យសះជានឹងគ្នា បើមិនសម្រេចត្រូវបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាចថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន ឬស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ឬបញ្ជូនទៅតុលាការ។ ឧទាហរណ៍៖ ករណីដាក់ពាក្យសុំលែងលះ មេឃុំ ចៅសង្កាត់មានរយៈពេល១៥ថ្ងៃ ក្នុងការផ្សះផ្សា បើមិនសម្រេចត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការ។

ក្រោយពីក្រុមប្រឹក្សា ទទួលបានពាក្យសុំហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទនៅមូលដ្ឋាន ដោយផ្អែកតាមលក្ខណៈដែលអាចទទួលយកបានដោយភាគីនៅក្នុងវិវាទទាំងសងខាង ក្នុងអំឡុងពេល១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំនោះ។

ឃ. ការបញ្ចប់នីតិវិធីផ្សះផ្សា

នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាបានផ្សះផ្សាគូភាគីបានព្រមព្រៀងសះជានឹងគ្នា ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុអំពីលទ្ធផលសះជានៅក្នុងសៀវភៅកំណត់ហេតុផ្សះផ្សារបស់ឃុំសង្កាត់។ ប៉ុន្តែបើភាគីណាមួយ មិនទទួលយកការសម្រុះសម្រួល ឬប្រសិនបើមិនអាចបញ្ចុះបញ្ចូលឲ្យសះជាគ្នាបានទេ ត្រូវចាត់ទុកថាមានពាក្យបណ្ដឹងលែងលះ ហើយត្រូវណែនាំភាគីនោះអំពីនីតិវិធី តាមផ្លូវច្បាប់សម្រាប់បន្តដំណោះស្រាយវិវាទ(ទៅតុលាការ)។[54]

[54] ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៨ មាត្រា៩៨២ កថាខណ្ឌទី២។

១.៣.១.២.ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីនៅថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ហៅកាត់ថា គ.ស.ស.ខ បង្កើតឡើងចំណុះឱ្យក្រសួងដែនដី នគរូបនីយកម្ម និង សំណង់ ស្របតាមច្បាប់ភូមិបាល ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងអចលនវត្ថុមិនទាន់ចុះបញ្ជី។ គណៈកម្មការសុរិយោដី ជាប្រភេទមួយនៃយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនូវដីធ្លីដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជី។ ច្បាប់ភូមិបាលណែនាំថា ជម្លោះកើតឡើងលើដីធ្លីដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជីត្រូវបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការសុរិយោដី ដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេតនិងដោះស្រាយ[55]។ គណៈកម្មការសុរិយោដីត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងផ្តល់នូវមធ្យោបាយដោះស្រាយករណីវិវាទនោះទាន់ពេលវេលាដោយពុំមានការចំណាយ និងមានការជំទាស់តិចតួច។

ក. ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង

ភាគីនៃវិវាទអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងមកកាន់ គ.ស.ស.ខ ដែលមានទីតាំងនៅក្នុងការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគររូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាលស្រុក ខណ្ឌ។ បណ្តឹងទាមទារ ត្រូវធ្វើតាមទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្តឹង។ ដើមបណ្តឹង អាចទទួលយកទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្តឹងនេះពីគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ឬអាចធ្វើទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្តឹងរបស់ខ្លួនបាន ឱ្យតែទម្រង់បែបបទនោះមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទៅនឹងទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្តឹង[56]ចំណុចដែលត្រូវសរសេរក្នុងពាក្យបណ្តឹងមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី១ នៃប្រកាសស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី។

ខ. ការចាត់ចែងពាក្យបណ្តឹង

នៅពេលទទួលពាក្យបណ្តឹង គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបើកសំណុំរឿងហើយត្រូវកំណត់លេខ ដើម្បីជាការសំគាល់សំណុំរឿងវិវាទតាមខេត្ត និងស្រុកដែលដីវិវាទនោះស្ថិតនៅ។ មន្ត្រីទទួលពាក្យបណ្តឹង ត្រូវចុះលេខសំគាល់សំណុំរឿងវិវាទចុះហត្ថលេខា និង បោះត្រាផ្លូវការលើទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្តឹងច្បាប់ដើម ហើយផ្តល់ឯកសារដែលបានចុះបញ្ជីមួយច្បាប់ទៅដើមបណ្តឹងវិញ។ [57]

ក្នុងរយៈពេល៥ (ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង ត្រូវបិទផ្សាយពាក្យបណ្តឹងនោះរួមជាមួយ និងសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីបណ្តឹងរៀបចំឡើងដោយគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបញ្ជាក់ថាពាក្យបណ្តឹងនោះបានចុះបញ្ជីហើយ ។ សេចក្តីជូនដំណឹងនោះត្រូវអញ្ជើញបុគ្គលគ្រប់រូបដែលមាន

[55] អនុក្រឹត្យលេខ ៤៧ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការសុរិយោដី ឆ្នាំ២០០២។

[56] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[57] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៦ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

ផលប្រយោជន៍នៅក្នុងវិវាទ អោយឆ្លើយតបចំពោះពាក្យបណ្តឹងក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបិទផ្សាយសេចក្តីជូនដំណឹង និង ពាក្យបណ្តឹងនោះ។

ក្នុងរយៈពេល៥ (ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងគ.ស.ស.ខ ត្រូវជូនដំណឹងដល់ចុងបណ្តឹងដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងអំពីការប្តឹងទាមទារនោះ តាមរយៈការផ្តល់ដល់ចុងបណ្តឹងនូវពាក្យបណ្តឹងដែលបំពេញរួចម្នាក់មួយច្បាប់ ហើយប្រាប់អំពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះបណ្តឹងទាមទារនោះ ហើយត្រូវជូនដំណឹងដល់ចុងបណ្តឹងអំពីសិទ្ធិចូលរួមប្រជុំជាមួយគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីពិគ្រោះយោបល់អំពីបណ្តឹង។ គ.ស.ស.ខ ត្រូវផ្តល់អោយចុងបណ្តឹងនូវសេចក្តីសង្ខេបអំពីរបៀបសម្រុះសម្រួល។[58]

ចុងបណ្តឹងដែលមានឈ្មោះក្នុងពាក្យបណ្តឹង អាចឆ្លើយតបចំពោះបណ្តឹងតាមរយៈការដាក់សំណុំបែបបទឆ្លើយតប ចំពោះបណ្តឹងដែលមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ទៅគ.ស.ស.ខ ៣០ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលឯកសារចម្លងនៃពាក្យបណ្តឹងពីគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ។ គ.ស.ស.ខ ត្រូវផ្តល់ដល់ចុងបណ្តឹងនូវឯកសារថតចម្លងមួយច្បាប់នៃពាក្យបណ្តឹង និង សេចក្តីសង្ខេបអំពីរបៀបសម្រុះសម្រួល។ ចំណែករាល់បុគ្គលផ្សេងទៀតដែលមានផលប្រយោជន៍នៅក្នុងដីវិវាទនេះ ត្រូវដាក់បែបបទឆ្លើយតបចំពោះបណ្តឹងក្នុងរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីពេលដែលសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីបណ្តឹងត្រូវបានបិទផ្សាយនៅការិយាល័យគណៈកម្មកការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ និងនៅលើទីតាំងដីវិវាទដោយគិតតាមកាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីជូនដំណឹងមួយណាដែលបិទក្រោយគេ។[59]

គ. នីតិវិធីផ្សះផ្សា

- **ការស៊ើបអង្កេត**

រដ្ឋបាលសុរិយោដីស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវចាត់មន្ត្រីសុរិយោដីចុះទៅធ្វើការស៊ើបអង្កេតបណ្តឹង ។ អ្នកស៊ើបអង្កេតត្រូវចុះទៅជួបភាគីទាំងអស់ កត់ត្រាសេចក្តីអះអាងរបស់ភាគី និងប្រមូលរាល់ព័ត៌មានទាក់ទងផ្សេងៗ និងភស្តុតាងផ្សេងៗ ទាក់ទងនឹងវិវាទនោះ រួមទាំងពត៌មានដែលចាំបាច់ដើម្បីកំណត់ថា តើភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់

[58] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៧ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[59] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៨ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

ក្នុងវិវាទដីធ្លីនេះមានឈ្មោះ នៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទដែលបានដាក់ជូន**គ.ស.ស.ខ** ហើយឬនៅថាជាភាគីនៃវិវាទឬអត់។[60]

រដ្ឋបាលសុរិយោដីស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវវាស់វែង និងកំណត់ព្រំដីដែលមានវិវាទ ស្របតាមនីតិវិធីដូចមានចែងនៅក្នុង អនុក្រឹត្យស្ដីពីការចុះបញ្ជីដីធ្លីមានលក្ខណៈដាច់ដោយដុំ ។ ប្រសិនបើរដ្ឋបាលសុរិយោដីស្រុក ខណ្ឌ មិនអាចបំពេញការទទួលខុសត្រូវនេះបានដោយសារតែខ្លួនពុំមានសមត្ថភាពបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់ រដ្ឋបាលសុរិយោដីស្រុក ខណ្ឌ នោះអាចស្នើសុំជំនួយបច្ចេកទេសពីរដ្ឋបាលសុរិយោដីខេត្ត ក្រុង។[61]

អ្នកស៊ើបអង្កេតមានសិទ្ធិជួបបុគ្គលណាម្នាក់ ឬ មានសិទ្ធិមើលឯកសារ។ បុគ្គលទាំងឡាយរួមទាំងសាក្សីរបស់ភាគី និង សាក្សីឯទៀតត្រូវជួបជាមួយអ្នកស៊ើបអង្កេត ប្រសិនបើខ្លួនត្រូវបានស្នើសុំដោយអ្នកស៊ើបអង្កេត ហើយអ្នកស៊ើបអង្កេតត្រូវកំណត់ការប្រជុំតាមពេលវេលា និង ទីកន្លែងដែលងាយស្រួលចំពោះអ្នកដែលពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ។ ឯកសារច្បាប់ដើមទាំងឡាយត្រូវបង្វិលទៅអោយអ្នកដែលផ្ដល់ឯកសារនោះវិញ ហើយច្បាប់ថតចម្លងនៃឯកសារ នោះត្រូវរក្សាទុកនៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្លូវការនៃវិវាទ។[62]

ភាគីវិវាទនីមួយៗ ត្រូវមានវត្តមានក្នុងពេលធ្វើការស៊ើបអង្កេតដល់ទីកន្លែង និងត្រូវប៉ាន់ស្មានសោហ៊ុយដែលទាក់ទងទៅនឹងការស៊ើបអង្កេតម្ដងទៀតក្នុងករណីដែលមានភាគីណាមួយអវត្តមាន។ បើអវត្តមានរបស់ភាគីមួយបង្កឡើង ដោយសារទង្វើមិនសមរម្យរបស់ភាគីម្ខាងទៀត នោះភាគីដែលមានកំហុសត្រូវចេញសោហ៊ុយសំរាប់ថ្លៃការស៊ើបអង្កេតជាថ្មីនោះ។[63]

ភាគីវិវាទអាចផ្ដល់ភស្តុតាង និងសាក្សីបាន ហើយរាល់ភស្តុតាង និងចម្លើយរបស់សាក្សីទាំងនោះត្រូវក្លាយជាផ្នែកមួយនៃកំណត់ហេតុផ្លូវការនៃវិវាទ។ អ្នកស៊ើបអង្កេតត្រូវទទួលយក និង បញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃកំណត់ហេតុផ្លូវការនៃវិវាទនូវរាល់ភស្តុតាងដែលត្រូវបានផ្ដល់ដោយភាគី ឬ ដែលត្រូវបានប្រមូលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការស៊ើបអង្កេត ។ ភស្តុតាងទាំងនោះមានជាអាទិ៍ :

- ផែនទី ឬ កំណត់ហេតុអង្កេតវាស់វែង
- ឯកសារសំគាល់ការកាន់កាប់ដី

[60] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ១០ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[61] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ១១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[62] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ១២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[63] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ១៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

- រូបថត របស់ភាគីកាន់កាប់ដី
- សំបុត្រស្នាមផ្សេងៗដែលបានធ្វើដោយមានចុះអាស័យដ្ឋាននៃដីនោះ សំបុត្រកំណើត ឬប័ណ្ណគ្រួសារដែលបង្ហាញពីវត្តមានយូរអង្វែងនៅលើដីនោះ ឬសៀវភៅសម្រង់ស្ថិតិរបស់ប្រធានភូមិ
- ចម្លើយរបស់អ្នកជិតខាងថា តើនរណាដែលបានរស់នៅលើដីនោះ
- បង្កាន់ដៃទទួលប្រាក់ ឬឯកសារផ្សេងៗទាក់ទងទៅនឹងការទិញដី ឬការផ្ទេរសិទ្ធិនៃដីនោះ។[64]

អ្នកស៊ើបអង្កេត ត្រូវសម្ភាសន៍សាក្សីទាំងឡាយដែលផ្តល់ដោយភាគីវិវាទ ឬ ដែលអ្នកស៊ើបអង្កេតចាត់ទុកថាចាំបាច់ដើម្បីបញ្ជាក់អង្គហេតុនៃវិវាទ។ សាក្សីនីមួយៗត្រូវធ្វើសម្បថថានឹងនិយាយតែការពិតហើយរាយការណ៍រាល់ព្រឹត្តិការណ៍ និងអង្គហេតុទាំងឡាយដែលសាក្សីយល់ និងជឿថាត្រឹមត្រូវ។ អ្នកស៊ើបអង្កេតត្រូវពិនិត្យសាក្សីនីមួយៗដើម្បីកំណត់អំពីភាពគួរអោយជឿបាននៅក្នុងចម្លើយរបស់សាក្សី តើសាក្សីដឹងកំរិតណា ការដឹងរបស់សាក្សីផ្អែកលើព្រឹត្តិការណ៍ទាំងឡាយដែលបានសង្កេតឃើញដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ឬដោយគ្រាន់តែបានឮពីអ្នកណាម្នាក់ផ្សេងទៀត។ ចម្លើយសាក្សី និង ការសម្ភាសន៍សាក្សីត្រូវទុកជាផ្នែកមួយនៃកំណត់ហេតុផ្លូវការនៃវិវាទ។[65]

អ្នកស៊ើបអង្កេត ត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីលទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេតដោយអនុលោម តាមទំរង់នៃស្តង់ដារដូចមានចែងនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥។ លទ្ធផលទាំងនេះត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ ព្រំដីវិវាទ ផែនទី ឬ គំនូសតាងពាក់ព័ន្ធ សេចក្តីសង្ខេបអំពីចម្លើយរបស់សាក្សី និងចម្លើយលាយលក្ខណ៍អក្សរ សេចក្តីសង្ខេបនៃរាល់ឯកសារពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដីវិវាទដែលមានការអះអាងដោយអ្នកស៊ើបអង្កេត ឬ ដែលបានទទួលពីភាគីវិវាទ។[66]

ឃ. ការបញ្ចប់នីតិវិធីផ្សះផ្សា

បន្ទាប់ពិបញ្ចប់ការស៊ើបអង្កេត មិនតិចជាង ៣០ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីសេចក្តីជូនដំណឹងពីបណ្តឹងត្រូវបានបិទផ្សាយ។ ប្រធានគ.ស.ស.ខត្រូវរៀបចំប្រជុំគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌដើម្បីសម្រេចលើដំណើរការសម្រុះសម្រួលវិវាទ។ កិច្ចប្រជុំត្រូវធ្វើឡើងលើដីវិវាទ ឬកន្លែងដែលជិតដីវិវាទតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

[64] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ១៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[65] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ១៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[66] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ១៦ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

ប្រធានគ.ស.ស.ខ ត្រូវអញ្ជើញតំណាងអាជ្ញាធរដែនដីស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ និងភូមិ និង/ឬ ចាស់ព្រឹទ្ធាចារ្យនៅក្នុងមូលដ្ឋានឱ្យចូលរួមជាសមាជិកអាដហុករបស់ គ.ស.ស.ខ ដើម្បីសម្រុះសម្រួលវិវាទ។ ប្រធាន គ.ស.ស.ខគប្បីយកចិត្តទុកដាក់បញ្ចូលស្ត្រីជាសមាជិកគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ។ គ.ស.ស.ខត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកចូលរួមការប្រជុំរដ្ឋបាល យ៉ាងហោច ៥ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការមុនថ្ងៃប្រជុំនេះ។ ត្រូវផ្តល់ដល់ ភាគីទាំងអស់នូវសេចក្តីសង្ខេបអំពីរបៀបសម្រុះសម្រួល និង ត្រូវពន្យល់អំពីពត៌មាននេះដល់ភាគីទាំងអស់។ ពេលប្រជុំរដ្ឋបាលនេះ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងដល់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ អំពីការស្នើសុំរបស់ខ្លួនឱ្យបញ្ជូនសំណុំរឿងវិវាទនេះទៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ត្រូវធ្វើការជំទាស់ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នានា និង ធ្វើការព្រមព្រៀងជាឯកច្ឆ័ន្ទលើសមាសភាពអ្នកសម្រុះសម្រួល។ គ.ស.ស.ខត្រូវដោះស្រាយរាល់វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ និងកំណត់អ្នកសម្រុះសម្រួលវិវាទ។ បន្ទាប់មកអ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវជួបជាមួយភាគីទាំងឡាយ និង កំណត់ពេលវេលាសំរាប់ការសម្រុះសម្រួលវិវាទ។[67]

ប្រសិនបើ មានសមាជិកណាម្នាក់នៃ គ.ស.ស.ខ មានផលប្រយោជន៍នៅក្នុងវិវាទ សមាជិករូបនោះត្រូវដកខ្លួនចេញពីការដោះស្រាយវិវាទនោះហើយ គ.ស.ស.ខ ត្រូវតែងតាំងសមាជិកថ្មីជំនួសវិញ។ ប្រសិនបើមានវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ជាមួយប្រធាន គ.ស.ស.ខ វិវាទនោះត្រូវដាក់ជូនទៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។[68]

ភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសអ្នកសម្រុះសម្រួលក្នុងចំណោមសមាជិកអាដហុក និងសមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍នៃ គ.ស.ស.ខ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌតែមួយគត់ គឺភាគីទាំងអស់ព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងការប្រើអ្នកសម្រុះសម្រួលជាក់លាក់នោះ។ ក្នុងករណីភាគីវិវាទមិនអាចព្រមព្រៀងគ្នារលើសមាសភាពអ្នកសម្រុះសម្រួលជាក់លាក់ណាមួយមកពីគ.ស.ស.ខទេនោះ ប្រធានគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវចាត់តាំងអ្នកសម្រុះសម្រួលចេញពី សមាជិកអាដហុក និង សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍នៃគណៈកម្មការ។ ក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួលមានសមាជិក ៣ រូប ដែលមានម្នាក់ជាប្រធាន ត្រូវសម្រុះសម្រួលវិវាទ។

ភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសបុគ្គលម្នាក់តាមជម្រើសរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ឱ្យជួយខ្លួននៅគ្រប់ថ្នាក់នៃដំណើរការសម្រុះសម្រួល។ អ្នកជំនួយការភាគី អាចបំភ្លឺយោបល់របស់ភាគី និងអាចចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំទាំងឡាយជាមួយអ្នកសម្រុះសម្រួល និងជាមួយភាគីបាន ប៉ុន្តែមិនអាចនិយាយជំនួសភាគីទៅកាន់អ្នកសម្រុះសម្រួល ឬភាគីផ្សេងទៀតបានទេ ឬ មិនអាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងនាមភាគីបានឡើយ។

[67] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២០ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[68] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

អ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវជួបជាមួយភាគីទាំងឡាយរួមគ្នា ឬ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នាប្រសិនបើមានការស្នើសុំ ដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហារបស់ភាគី ពន្យល់ករណីវិវាទដល់ភាគីវិវាទដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងពិគ្រោះអំពីលទ្ធភាពដំណោះស្រាយនានាដែលអាចមានចំពោះវិវាទ។ ការពិគ្រោះត្រូវធ្វើឡើងដោយរក្សាការសំងាត់ក្នុងចំណោមភាគីវិវាទអ្នកជំនួយការរបស់ភាគី និងអ្នកសម្រុះសម្រួលហើយមិនត្រូវយកការពិគ្រោះនេះទៅធ្វើជាផ្នែកមួយនៃកំណត់ហេតុផ្លូវការនៃវិវាទឡើយ។

អ្នកសម្រុះសម្រួល អាចស្នើដំណោះស្រាយដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងរបស់ខ្លួនអំពីបំណងរបស់ភាគីវិវាទលើភស្តុតាងដែលមាន និងផ្អែកលើច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ ប៉ុន្តែអ្នកសម្រុះសម្រួលមិនត្រូវបង្ខំឲ្យអនុវត្តតាមសំណើរបស់ខ្លួន ឬ មិនត្រូវធ្វើសេចក្តីសំរេចលើវិវាទនោះឡើយ។ មានតែភាគីវិវាទទេដែលមានសិទ្ធិសំរេច ឬបដិសេធដំណោះស្រាយបាន។[69]

អ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវវិភាគភស្តុតាង ដែលប្រមូលបាននៅក្នុងពេលស៊ើបអង្កេតដើម្បីយល់អោយបានពេញលេញ អំពីស្ថានភាពនៃវិវាទ ប៉ុន្តែអ្នកសម្រុះសម្រួលមិនត្រូវវាយតំលៃភស្តុតាងក្នុងសមត្ថភាពជាផ្លូវការណាមួយឡើយ។ អ្នកសម្រុះសម្រួលអាចផ្តល់យោបល់ដល់ភាគីវិវាទ អំពីរបៀបបកស្រាយភស្តុតាងវិវាទ ឬ តម្លៃនៃភស្តុតាងអាចត្រូវបានបកស្រាយយ៉ាងណាប៉ុន្តែយោបល់ទាំងនេះពុំមានតំលៃខាងផ្លូវច្បាប់ និងមិនអាចក្លាយជាលំអានសំរាប់អនុវត្ត នៅក្នុងដំណើរការសម្រុះសម្រួល ឬ ការវិនិច្ឆ័យណាមួយឡើយ។[70]

ប្រសិនបើភាគីទាំងឡាយអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងក្នុងពេលសម្រុះសម្រួលដោយគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ អ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវបំពេញបែបបទបញ្ចប់វិវាទដូចមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៦ ដែលមានរៀបរាប់អំពីដំណើរការដំណោះស្រាយដោយបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការព្រមព្រៀងដោះស្រាយនោះ។

អ្នកសម្រុះសម្រួល ត្រូវអានដំណោះស្រាយព្រមព្រៀងអោយភាគីទាំងអស់ស្តាប់។ ភាគីវិវាទត្រូវចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃលើកិច្ចព្រមព្រៀងតែក្នុងករណីដែលភាគីនោះយល់ព្រមលើរាល់ចំណុចនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ហើយកិច្ចព្រមព្រៀង នឹងមានសុពលភាពក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទទាំងអស់បានព្រមព្រៀងគ្នា និងបានចុះហត្ថលេខា ឬបានផ្តិតមេដៃ។ ភាគីវិវាទត្រូវចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃលើបែបបទបញ្ចប់រឿងក្តីរួចតម្កល់បែបបទនោះនៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុកខណ្ឌ។ មន្ត្រីទទួលទម្រង់បែបបទបញ្ចប់រឿងក្តីត្រូវចុះហត្ថលេខា និងបោះត្រាផ្លូវការលើទម្រង់បែបបទនេះហើយត្រូវផ្តល់ដល់ភាគីវិវាទនីមួយៗនូវឯកសារថតចម្លងនៃបែបបទនេះ។ ច្បាប់ថតចម្លងនៃបែបបទបញ្ចប់រឿងក្តីនេះគឺជាភស្តុតាងនៃការដាក់តម្កល់កិច្ចដំណោះស្រាយ។

[69] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[70] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

រាល់ឯកសារទាក់ទងទៅនឹងលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទ រួមទាំងបែបបទបញ្ចប់រឿងក្ដីត្រូវបិទផ្សាយជាសាធារណៈដែលមាន រយៈពេលមិនតិចជាង ១៤ ថ្ងៃ។ បុគ្គលណាក៏ដោយក៏អាចបញ្ចេញមតិលើឯកសារបញ្ចប់រឿងក្ដីនេះក្នុងអំឡុងពេល ប្រកាសផ្សាយជាសាធារណៈ។

ក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួល ត្រូវរាយការណ៍អំពីកិច្ចដំណោះស្រាយរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ទៅ ការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និង ភូមិបាលស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។ បន្ទាប់មកការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាលស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវចាប់ផ្ដើមនីតិវិធីចុះបញ្ជីក្បាលដី ដែលបានដោះស្រាយរួចនោះ។[71]

ការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាលស្រុក ខណ្ឌត្រូវបញ្ជាក់អំពីដំណោះស្រាយជាមួយភាគីវិវាទ និងត្រូវចាប់ផ្ដើមអនុវត្តនីតិវិធីចុះបញ្ជីក្បាលដីដែលបានដោះស្រាយរួចនោះនៅពេលទទួលបានការបញ្ជាក់ថា ដំណោះស្រាយបានសំរេចដោយស្ម័គ្រចិត្ត និង ថាភាគីវិវាទយល់ពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ [72]

ប្រសិនបើភាគីមិនអាចឈានដល់ដំណោះស្រាយ ក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ស្ដីពីដំណើរការ សម្រុះសម្រួលអនុលោមតាមបែបបទស្តង់ដាដូចមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៧។ របាយការណ៍ត្រូវរួមបញ្ចូលពត៌មានជាមូលដ្ឋានស្ដីពីភាគីវិវាទ សេចក្ដីសង្ខេបជំហររបស់ភាគីវិវាទនិងសេចក្ដីសង្ខេបអំពីដំណើរការសម្រុះសម្រួល។ របាយការណ៍នេះត្រូវក្លាយជាផ្នែកមួយនៃកំណត់ហេតុសាធារណៈផ្លូវការនៃវិវាទ និង ត្រូវបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ។[73]

១.៣.១.៣.ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីនៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង(គ.ស.ខ.ក)

ក. ការទទួលពាក្យបណ្ដឹង

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបញ្ជូនវិវាទ រួមជាមួយនឹងរបាយការណ៍ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្ដីពីការសម្រុះសម្រួលមកកាន់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុងដែលមានសមត្ថកិច្ច និងពាក្យបណ្ដឹងទាក់ទងនឹងវិវាទដីធ្លី។

[71] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២៦ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[72] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២៧ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[73] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២៨ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

ខ. នីតិវិធីសម្រុះសម្រួល

ករណីសម្រុះសម្រួលជំហានដំបូង រួមមានវិវាទដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកឱ្យ **គ.ស.ខ.ក** ដើម្បីធ្វើការសម្រុះសម្រួលដោយផ្ទាល់។ ករណីសម្រុះសម្រួលជំហានដំបូង ត្រូវបានបញ្ជូនអមជាមួយកំណត់ហេតុផ្លូវការពេញលេញនៃវិវាទទៅអោយគណៈកម្មការសុរិយោដី ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ។[74]

ករណីសម្រុះសម្រួលជំហានទី២ រួមមានវិវាទដែលដោះស្រាយមិនបានសំរេចនៅ **គ.ស.ខ.ក**។ ករណីសម្រុះសម្រួលជំហានទី២ ត្រូវបញ្ជូនអមជាមួយកំណត់ហេតុផ្លូវការពេញលេញ និងរបាយការណ៍សម្រុះសម្រួលទៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ។[75]

ក្នុងរយៈពេល ៦០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្ដឹងវិវាទសំរាប់ការសម្រុះសម្រួលជំហានដំបូង ឬ ការសម្រុះសម្រួល ជំហានទី២ គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុងត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំរដ្ឋបាលរវាងគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និងភាគីវិវាទ។ ប្រធានគណៈ **គ.ស.ខ.ក** អាចអញ្ជើញតំណាងរបស់អាជ្ញាធរដែនដី ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ឬមន្ទីរជុំវិញខេត្តក្រុងពាក់ព័ន្ធនានាអោយចូលរួមជាសមាជិកអាដហុកដើម្បីសម្រុះសម្រួលវិវាទ គប្បីយកចិត្តទុកដាក់បញ្ចូលស្ត្រីជាសមាជិកនៃ**គ.ស.ខ.ក**។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចប្រជុំរដ្ឋបាលដំបូង ភាគីវិវាទត្រូវលើកសំណើ និងការជំទាស់ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ប្រសិនបើមាន។ **គ.ស.ខ.ក** ត្រូវដោះស្រាយរាល់វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ និងកំណត់អ្នកសម្រុះសម្រួលសំរាប់វិវាទនោះ។ បន្ទាប់មកអ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវជួបជាមួយភាគីវិវាទ និងកំណត់ពេលវេលាសំរាប់អោយភាគីបង្ហាញភស្តុតាងបន្ថែមនានា និង ពេលវេលាសំរាប់សម្រុះសម្រួលវិវាទ។[76]

ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទអាចជ្រើសរើសអ្នកសម្រុះសម្រួលក្នុងចំណោមសមាជិកអាដហុក និងសមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍នៃ **គ.ស.ខ.ក** នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌតែមួយគឺ ភាគីវិវាទទាំងអស់ព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះការប្រើប្រាស់អ្នកសម្រុះសម្រួលនោះ ។ ក្នុងករណីភាគីវិវាទទាំងអស់មិនព្រមព្រៀងលើសមាសភាពអ្នកសម្រុះសម្រួលណាមួយដែលមកពី**គ.ស.ខ.ក** ប្រធានត្រូវចាត់តាំងក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួលក្នុងចំណោមសមាជិកអាដហុក និង សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍នៃគណៈកម្មការ។ ក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួលមានសមាជិក ៣រូប ដែលមានម្នាក់ជាប្រធានត្រូវសម្រុះសម្រួលវិវាទ ។ ក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួលយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវរួមបញ្ចូលសមាជិក មួយរូបជា

[74] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ២៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[75] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៣០ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[76] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៣១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

អ្នកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬ មានបទពិសោធន៍ក្នុងការសម្រុះសម្រួលវិវាទ និង សមាជិកមួយរូបជាអ្នកដឹងពីស្ថានភាព និង សភាពការណ៍នៅក្នុងមូលដ្ឋាន។[77]

អ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវធ្វើការសម្រុះសម្រួលនៅលើទីតាំងដី ឬនៅជិតដីវិវាទ លើកលែងតែមានហេតុផលបញ្ជាក់ ថាមានការគំរាមកំហែងដល់សន្តិសុខរបស់មន្ត្រី**គ.ស.ខ.ក** ។ ក្នុងករណីអសន្តិសុខដំណើរការសម្រុះសម្រួលវិវាទត្រូវធ្វើឡើងនៅទីកន្លែងដែលមានសន្តិសុខដែលនៅជិតដីវិវាទបំផុត។

នីតិវិធីរដ្ឋបាលសំរាប់សម្រុះសម្រួលរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ត្រូវដូចគ្នានឹងនីតិវិធីទាំងឡាយរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ។[78]

គ. ការបញ្ចប់នីតិវិធីផ្សះផ្សា

ប្រសិនបើភាគីទាំងឡាយ អាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងក្នុងពេលសម្រុះសម្រួលដោយគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង អ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវបំពេញបែបបទបញ្ចប់វិវាទដូចមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៦ ដែលមានរៀបរាប់អំពីដំណើរការដំណោះស្រាយដោយបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការព្រមព្រៀងដោះស្រាយនោះ។

ប្រសិនបើភាគីមិនអាចឈានដល់ដំណោះស្រាយ ក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួលត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរការសម្រុះសម្រួលអនុលោមតាមបែបបទស្តង់ដារដូចមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៧ ។ របាយការណ៍ត្រូវរួមបញ្ចូលពត៌មានជាមូលដ្ឋានស្តីពីភាគីវិវាទ សេចក្តីសង្ខេបជំហររបស់កាគីវិវាទនិងសេចក្តីសង្ខេបអំពីដំណើរការសម្រុះសម្រួល។ របាយការណ៍នេះត្រូវក្លាយជាផ្នែកមួយនៃកំណត់ហេតុសាធារណៈផ្លូវការនៃវិវាទ និង ត្រូវបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។[79]

១.៣.២.ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដីធ្លីនៅថ្នាក់ជាតិ(គ.ស.ជ)

ក. ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ មានសិទ្ធិសម្រេចវិវាទទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រៅតំបន់វិនិច្ឆ័យ ហើយដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និងរាល់វិវាទដែលកើតមាននៅក្នុងតំបន់វិនិច្ឆ័យដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយគណៈកម្ម

[77] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៣៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[78] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៣៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[79] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៣៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

ការរដ្ឋបាល។ លើកលែងតែក្នុងករណីបន្ទាន់[80] **គ.ស.ជ** មិនត្រូវពិនិត្យករណីទាំងឡាយក្នុងឋានៈជាក្រុមអ្នកសម្រុះសម្រួលជំហានដំបូងចំពោះករណីវិវាទណាមួយឡើយ។

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ឬគណៈកម្មការរដ្ឋបាល ត្រូវបញ្ជូនទៅ**គ.ស.ជ**នូវករណីវិវាទអមជាមួយកំណត់ហេតុផ្លូវការទាំងមូល និងរបាយការណ៍សម្រុះសម្រួលដែលសង្ខេបដំណើរការវិវាទដែលបានធ្វើនៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ឬ នៅគណៈកម្មការរដ្ឋបាលតាមករណីជាក់ស្តែង។[81]

ខ. នីតិវិធីសម្រុះសម្រួល

ប្រធាន**គ.ស.ជ** ត្រូវកោះប្រជុំគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ តាមតម្រូវការដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ។ ប្រធានគណៈ**គ.ស.ជ** អាចអញ្ជើញតំណាងក្រសួង និង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធអោយចូលរួមជាសមាជិកអាដហុកដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ គប្បីយកចិត្តទុកដាក់បញ្ចូលស្ត្រីជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ។[82]

បន្ទាប់ពីត្រួតពិនិត្យមើលកំណត់ហេតុផ្លូវការនៃវិវាទ ឬ នៅពេលផ្សេងទៀតក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការពិនិត្យវិវាទ ប្រធាន**គ.ស.ជ**អាចសំរេចធ្វើការសម្រុះសម្រួលវិវាទបន្ថែមទៀត។ នៅក្នុងស្ថានភាពនេះនីតិវិធីរដ្ឋបាលដើម្បីសម្រុះសម្រួលនៅថ្នាក់ជាតិ ត្រូវអនុវត្តដូចនីតិវិធីទាំងឡាយសំរាប់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ។

ប្រសិនបើការសម្រុះសម្រួលមិនបានសម្រេច ប្រធាន **គ.ស.ជ** ត្រូវកំណត់កាលបរិច្ឆេទសំរាប់ការធ្វើសវនាការដោយគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ។ ភាគីអាចស្នើសុំ**គ.ស.ជ** ឲ្យបញ្ជូនក្រុមអ្នកវិនិច្ឆ័យចល័តទៅកាន់ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ ក្នុងករណីដែលគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី ទីកន្លែងធ្វើសវនាការត្រូវស្ថិតនៅជិតដីវិវាទបំផុត។ នៅ**គ.ស.ជ**គូវិវាទត្រូវកំណត់ពេលវេលាដើម្បីចុះទៅពិនិត្យមើលទីតាំងដីវិវាទ ឬ ព្រមព្រៀងលើកលែងការស៊ើប អង្កេតបន្ថែមទៀតបាន។[83]

រាល់កិច្ចប្រជុំ ឬសវនាការដែលគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិចាត់វិធានការផ្លូវការទាក់ទងទៅនឹងវិវាទត្រូវបើកចំហជាសាធារណៈ។

[80] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៣៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[81] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៣៨ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[82] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤០ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[83] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

សេចក្ដីជូនដំណឹងជាមុនអំពីរាល់កិច្ចប្រជុំ ឬ សវនាការដែលជាការចាត់វិធានការផ្លូវការត្រូវជូនដល់សាធារណជន និង ប្រព័ន្ធសារពត៌មាន។ លេខាធិការដ្ឋាននៃ**គ.ស.ជ** ត្រូវរក្សាទុកកំណត់ហេតុនៃដំណើរការរឿងវិវាទទាំងអស់របស់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ បុគ្គលនោះមាន ឬគ្មានផលប្រយោជន៍នៅក្នុងវិវាទនោះក្ដីហើយបុគ្គលណាក៏មានសិទ្ធិមើលកំណត់ហេតុទាំងនោះទោះបី។[84] លើកលែងតែការប្រជុំសំរាប់ការសម្រុះសម្រួលដែលអាចធ្វើឡើងជាមួយភាគីវិវាទដោយឡែកពីគ្នា **គ.ស.ជ** ត្រូវអញ្ជើញភាគីដែលមានផលប្រយោជន៍ទាំងអស់ឱ្យចូលរួមរាល់កិច្ចប្រជុំ និងសវនាការទាក់ទងទៅនឹងវិវាទរបស់ពួកគេ។ សេចក្ដីអញ្ជើញត្រូវបញ្ជូនទៅអោយភាគីយ៉ាងហោច ១៥ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការមុនពេលបើកកិច្ច។[85]

ភាគី អាចជ្រើសរើសបុគ្គលម្នាក់តាមជំរើសរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ អោយតំណាងខ្លួននៅក្នុងរាល់ដំណើរការនៃរឿងវិវាទរបស់**គ.ស.ជ**។ បុគ្គលនេះហៅថាអ្នកការពារក្ដី អាចផ្ដល់ការណែនាំ ឬអាចតំណាងភាគីបាន។ អ្នកការពារក្ដីអាចបញ្ជាក់ពីចម្លើយរបស់ភាគី និងអាចចូលរួមកិច្ចប្រជុំជាមួយ**គ.ស.ជ**ហើយតាមការយល់ព្រមរបស់ភាគីអាចនិយាយ និងអាចធ្វើសេចក្ដីសំរេចក្នុងនាមភាគីបាន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្ដីបើគ្មានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាក់លាក់របស់ភាគីទេនោះអ្នកការពារក្ដីមិនអាចដោះស្រាយវិវាទក្នុងនាមភាគីបានឡើយ។ **គ.ស.ជ** ត្រូវផ្ដល់ឱកាសគ្រប់ គ្រាន់ដល់ភាគីដើម្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកការពារក្ដីដែលត្រូវបានហាមឃាត់អោយនៅក្រៅកន្លែងដោះស្រាយ។[86]

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ អាចធ្វើសវនាការវិវាទជាក្រុមវិនិច្ឆ័យ ឬ អាចតែងតាំងសមាជិកតែម្នាក់ ឬមន្ត្រីសវនាការតែមួយរូបឱ្យធ្វើសវនាការបាន។ រាល់សវនាការ សក្ខីកម្មផ្ទាល់មាត់ ឬ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអាចទទួលយកបាន។ **គ.ស.ជ**មិនត្រូវបានតម្រូវអោយគោរពតាមវិធានភស្តុតាង ឬនីតិវិធីផ្លូវការទេ ប៉ុន្តែត្រូវធានាឱ្យភាគីទាំងអស់មានឱកាសបង្ហាញសក្ខីកម្ម និងភស្តុតាងរបស់ខ្លួនដោយយុត្តិធម៌ និង សមធម៌។ ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិបង្ហាញសាក្សី និងបដិសេធភស្តុតាង ឬសាក្សីដែលផ្ដល់ដោយភាគីផ្សេងទៀត។ បុគ្គលដែលផ្ដល់សក្ខីកម្មអាចត្រូវបានតម្រូវអោយឆ្លើយនឹងសំនួរបញ្ជាក់អំពីសក្ខីកម្មនោះ។[87]

---

[84] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[85] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[86] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[87] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤៦ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

គ. ការបញ្ចប់នីតិវិធីផ្សះផ្សា

គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ ត្រូវស្តាប់ភស្តុតាងវិវាទ និង ត្រួតពិនិត្យឯកសារផ្លូវការនៃវិវាទដែលបានប្រមូលនៅគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ឬ គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ឬ ដោយគណៈកម្មការរដ្ឋបាល ហើយត្រូវចេញសេចក្តីសម្រេចដែលមានប្រសិទ្ធភាព អនុវត្តដោយផ្អែកលើរបាយការណ៍នេះ។

គ.ស.ជ ត្រូវចេញសេចក្តីសម្រេចនៅពេលធ្វើការសរុបសន្និដ្ឋានការពិភាក្សារបស់ខ្លួនហើយ ត្រូវធ្វើកំណត់សំគាល់សេចក្តីសន្និដ្ឋានខាងផ្លូវច្បាប់ និង មូលដ្ឋានអង្គហេតុនៃសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួន ។ សេចក្តីសម្រេចស្ថាពរត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង ចុះហត្ថលេខាដោយប្រធាន **គ.ស.ជ**។

សេចក្តីសម្រេចជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់ប្រធានគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ ត្រូវផ្ញើអោយភាគីទាំងឡាយ តាមរយៈសំបុត្រប្រៃសណីយ៍ និងត្រូវបើកចំហសំរាប់ការពិនិត្យមើលជាសាធារណៈដល់បុគ្គលណាក៏ដោយទោះបីមាន ឬ គ្មានផលប្រយោជន៍នៅក្នុងរឿងវិវាទនោះក្តី ហើយជំរាបភាគីវិវាទអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការឱ្យពិនិត្យមើលឡើងវិញផ្នែកច្បាប់ ចំពោះសេចក្តីសំរេចរបស់ **គ.ស.ជ** ហើយត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានអំពីរបៀបប្តឹងទៅតុលាការផង។[88]

សេចក្តីសម្រេចរបស់ **គ.ស.ជ** ក្លាយជាសេចក្តីសម្រេចស្ថាពរនៅក្រោយរយៈពេល ៣០ (សាមសិប)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីសេចក្តីសម្រេចនោះត្រូវបានបញ្ជូនទៅដល់ភាគីវិវាទទាំងអស់ លើកលែងតែករណីមានការប្តឹងទៅតុលាការ ឬមានការស្នើសុំឱ្យធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញដោយគណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ អនុលោមតាមប្រការ ៤៩ នៃប្រកាសនេះ។

ប្រសិនបើគ្មានការប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការ ឬ គ្មានការស្នើសុំអោយធ្វើសវនាការឡើងវិញត្រូវបានធ្វើឡើងតាមពេលវេលាត្រឹមត្រូវទេ លេខាធិការដ្ឋាននៃ **គ.ស.ជ** ត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសំរេចនោះទៅការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាលស្រុក ខណ្ឌ។ បន្ទាប់មក ការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និង ភូមិបាលស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវចាប់ផ្តើមអនុវត្តនីតិវិធីចុះបញ្ជីក្បាលដីដែលត្រូវបានសម្រេចនោះ ។[89]

[88] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤៧ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[89] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្តីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤៨ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

ឃ. ការស្នើសុំធ្វើការសម្រុះសម្រួលជាថ្មី

ការធ្វើសវនាការឡើងវិញពុំអាចធ្វើបានទេ លើកលែងតែមានសម្លេងយល់ព្រមពីសមាជិក ៣ រូបនៃ **គ.ស.ជ** នៅពេលដែលមានភស្តុតាងថ្មីធំដុំត្រូវបានដាក់ជូនគណៈកម្មការ។

សំណើសុំធ្វើសវនាការឡើងវិញ ត្រូវដាក់ជូនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីសេចក្ដីសម្រេចជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវបានបញ្ជូនទៅដល់ភាគី ហើយត្រូវបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការស្នើសុំនោះ ដោយត្រូវអមដោយព័ត៌មាននិងគំនូសតាងចាំបាច់នានា។

ការធ្វើសវនាការឡើងវិញ ត្រូវអនុលោមតាមសេចក្ដីជូនដំណឹង និង លក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកនីតិវិធីដូចសវនាការដើមដែរ។ ប្រសិនបើមានការបដិសេធចំពោះសំណើសុំអោយមានសវនាការឡើង **គ.ស.ជ** ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការបដិសេធនោះដល់ភាគីវិវាទ។ ករណីនេះសេចក្ដីសម្រេចរបស់**គ.ស.ជ** ក្លាយជាស្ថាពរក្រោយបញ្ចប់រយៈពេល៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីសេចក្ដីជូនដំណឹងពីការបដិសេធត្រូវបានបញ្ជូនទៅដល់ភាគីវិវាទលើកលែងតែភាគីម្ខាងនៃគូវិវាទជូនដំណឹងអំពីការប្ដឹងជំទាស់ទៅតុលាការតាមពេលវេលាត្រឹមត្រូវ។[90]

ភាគីណាក៏ដោយអាចប្ដឹងទៅតុលាការដោយរួមគ្នា ឬជាបុគ្គលអំពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដីថ្នាក់ជាតិ។ បណ្ដឹងជំទាស់ត្រូវដាក់ជូនទៅតុលាការក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីសេចក្ដីសម្រេចជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ **គ.ស.ជ** ត្រូវបានបញ្ជូនដល់ភាគីវិវាទ។

ភាគីណាមួយដែលធ្វើបណ្ដឹងទៅតុលាការ ត្រូវដាក់តម្កល់ឯកសារថតចម្លងមួយច្បាប់នៃបណ្ដឹងជំទាស់នៅលេខាធិការដ្ឋាននៃ**គ.ស.ជ**។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើសេចក្ដីបញ្ជាក់ជាបន្ទាន់នូវរបាយការណ៍ផ្លូវការដើម្បីបញ្ជូនទៅតុលាការ។[91]

១.៣.៣.កិច្ចដំណើរការនៃការសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងក្រមខ័ណ្ឌ(អ.ដ.ក)

អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ បានចាប់ផ្ដើមធ្វើការទទួលពាក្យបណ្ដឹងពីប្រជាពលរដ្ឋ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមីនា ហើយគិតមកត្រឹមថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ នេះ អ.ដ.ក.បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងពីប្រជាពលរដ្ឋចំនួន ១៩៨ ករណី (សំណុំរឿង) ប៉ុន្តែការដោះស្រាយវិវាទក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ អ.ដ.ក.ទើបតែបានចាប់ផ្ដើមនាថ្ងៃទី១ ខែកក្កដានេះ បន្ទាប់ពីមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ បាននីតិសម្បទាស្របតាមច្បាប់។ ក្នុងរយៈពេល ៥៨ ថ្ងៃនេះ (ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤) អ.ដ.ក.

[90] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៤៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

[91] ប្រកាសលេខ ១១២ដនស/ប្រក ស្ដីពីគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី ប្រការ៥០ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។

បានធ្វើការពិនិត្យ និងដោះស្រាយនូវសំណុំរឿងដែលបានទទួលដោយក្នុងនោះបានចេញ លិខិតកោះអញ្ជើញគូភាគី ចំនួន ១៣៩ លិខិត និងចុះទៅសិក្សាស្រាវជ្រាវលើទីតាំងវិវាទដោយផ្ទាល់ចំនួន ៤ ករណី។ ជាលទ្ធផលសំណុំរឿងចំនួន ១០ ត្រូវបានពិនិត្យ និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ, សំណុំរឿងចំនួន៣ត្រូវបានលើកចោលដោយសារខុសសមត្ថកិច្ច, សំណុំរឿងចំនួន៤ ត្រូវបានបិទបញ្ចប់ ដោយសារភាគីមិនទទួលយកការសម្រុះសម្រួល រីឯសំណុំរឿងផ្សេងទៀតកំពុងស្ថិតក្នុងចំណាត់ការរបស់ អ.ដ.ក.។

ការដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ អ.ដ.ក. ត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈវិធីសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សា។ ក្នុងកិច្ចដំណើរការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវផ្តល់ឱ្យភាគីវិវាទនូវឱកាសព្រមព្រៀងដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធី និងដោយគ្មានការធ្វើការសម្រេចសេចក្តីដោយបង្ខំណាមួយឡើយ។ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ អាចផ្តល់មតិជាការវាយតម្លៃអំពីវិវាទ ស្នើនូវដំណោះស្រាយសម្រាប់វិវាទ និងផ្តល់យោបល់អំពីផលវិបាកដែលអាចកើតមានពីការព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់រាល់ដំណោះស្រាយចំពោះវិវាទត្រូវតែគោរពតាមឆន្ទៈយល់ព្រមដោយសេរី និងដោយស្ម័គ្រពីភាគីវិវាទ។ វិវាទដែលជាកម្មវត្ថុនៃការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សា ក្នុងសមត្ថកិច្ច អ.ដ.ក រួមមានវិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទពាណិជ្ជកម្ម និងវិវាទដទៃទៀត ដែលផ្អែកតាមច្បាប់ ការបញ្ចប់វិវាទទាំងនេះចំណុះឱ្យសេរីភាពនៃឆន្ទៈរបស់ភាគីវិវាទ។ ការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ អ.ដ.ក មិនអាចធ្វើបានឡើយចំពោះបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ លើកលែងតែច្បាប់អនុញ្ញាត។[92]

អ.ដ.ក អាចទទួលពិនិត្យ និងដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងរបស់រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គល ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។ អ.ដ.ក អាចទទួលបណ្តឹងរបស់រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈស្ថាប័នដែលមានការពាក់ព័ន្ធទាំងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងស្ថាប័នថ្នាក់ក្រោមជាតិ[93]។ អ.ដ.ក អាចទទួលពិនិត្យនិង ដោះស្រាយនូវសំណុំរឿងវិវាទដែលបញ្ជូនពីសាលាជម្រះក្តីជាន់ទាប ក្នុងករណីភាគីវិវាទណាមួយបង្ហាញឆន្ទៈឱ្យធ្វើការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទរបស់ខ្លួន។ ក្រោយបញ្ចប់ការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទ អ.ដ.ក. ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទទៅសាលាជម្រះក្តីដែលបានបញ្ជូនសំណុំរឿងវិវាទនោះមក អ.ដ.ក. ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវសំណុំរឿងនិង ឯកសារពាក់ព័ន្ធ។ ក្នុងករណីដែលសំណុំរឿងវិវាទនោះមិនអាចដោះស្រាយបញ្ចប់ដោយការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាគ្នាបាន អ.ដ.ក ត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងវិវាទនោះទៅសាលាជម្រះក្តីវិញដើម្បីបន្តចំណាត់ការដោះស្រាយស្របតាមច្បាប់និងនីតិវិធីជាធរមាន។ ភាគីវិវាទក៏មានសិទ្ធិស្នើសុំទៅតុលាការដើម្បីបន្តចំណាត់ការនីតិវិធីលើសំណុំរឿងវិវាទបានផងដែរ ក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទយល់ឃើញថា ការដោះស្រាយដោយការសម្រុះសម្រួលគ្នានៅ អ.ដ.ក មិនអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន។

[92] មាត្រា ១១ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។
[93] មាត្រា ១២ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបញ្ជូនសំណុំរឿងវិវាទរវាងសាលាជម្រះក្តី និង អ.ដក. ត្រូវកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌។[94]

ការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទក្នុងក្របខ័ណ្ឌ អ.ដ.ក ត្រូវធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទដែលទទួលបានការចាត់តាំងពី អ.ដ.ក ឬដោយក្រុមការងារសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទដែលទទួលបានការចាត់តាំងពី អ.ដ.ក ឬដោយ អ.ដ.ក.។ នៅក្នុងការពិនិត្យ និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ អ.ដ.ក. ឬក្រុមការងារសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទរបស់ អ.ដ.ក. ឬមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ អាចកោះអញ្ជើញភាគីវិវាទ សាក្សី ឬបុគ្គលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ណែនាំឱ្យភាគីវិវាទបញ្ជាក់ពីការទាមទារ ឬផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមលើការទាមទារ ឬស្រាវជ្រាវព័ត៌មានផ្សេងទៀតដែលទាក់ទងនឹងវិវាទ ដោយយោងតាមការចាំបាច់ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។ ភាគីវិវាទអាចត្រូវបានតំណាងដោយអ្នកតំណាងដោយអាណត្តិ ឬអាចអមដោយមេធាវី ឬអ្នកប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួនតាមការចាំបាច់។[95]

ក្នុងករណីភាគីវិវាទព្រមព្រៀងសះជាបញ្ចប់វិវាទនឹងគ្នាមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ឬក្រុមការងារសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ឬ អ.ដ.ក. ដែលបានទទួលចាត់ការករណីនេះ ត្រូវចេញកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ។ ក្នុងករណីដែលកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទធ្វើឡើងដោយមិនត្រឹមត្រូវស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ និងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន ភាគីវិវាទមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅ អ.ដ.ក. ក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃធ្វើកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ។ ក្នុងករណីមិនមានបណ្តឹងតវ៉ាក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃខាងលើ ឬ បណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានសម្រេចបដិសេធដោយ អ.ដ.ក. កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ត្រូវចាត់ទុកថាធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។ កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទដែលធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ មានតម្លៃគតិយុត្តដូចលិខិតយថាភូត និងត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដែលតុលាការត្រូវជឿរហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ ឬ មានភស្តុតាងដែលបង្ហាញអំពីការក្លែងបន្លំ ឬវិការៈដទៃទៀតនៅក្នុងកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនោះ។ កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនេះ មានអានុភាពអនុវត្តដូចគ្នានឹងសាលក្រមស្ថាពររបស់តុលាការ និងត្រូវ ចាត់ទុកជាលិខិតអនុវត្ត ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ឈ នៃកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៣៥០ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។ ការស្នើសុំអនុវត្តដោយបង្ខំនូវកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ត្រូវធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ជាធរមាន។ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ឬក្រុមការងារសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ឬ អ.ដ.ក. ដែលចេញកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ត្រូវផ្តល់រូបមន្តអនុវត្តចំពោះកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទតាមការស្នើសុំ។ អ.ដ.ក. ត្រូវចាត់នីតិវិធីចាំបាច់នានា ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទដែលធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។ ប្រសិនបើខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនេះ ផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំណាមួយ

[94] មាត្រា ១៣ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។
[95] មាត្រា ១៤ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬទំនៀមទម្លាប់ល្អនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដើម្បីប្តឹងទៅសាលាដំបូងដែលមានសមត្ថកិច្ច ដោយអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងនីតិវិធីជាធរមាន។ កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ មិនត្រូវធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់តតិយជនឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ តតិយជនអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិប្តឹងទៅសាលាដំបូងដែលមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនស្របតាមច្បាប់និងនីតិវិធីជាធរមាន។[96]

បែបបទនិងនីតិវិធីលម្អិតនៃការសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទក្នុងក្របខ័ណ្ឌ អ.ដ.ក. ព្រមទាំងទម្រង់ និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗ នៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ត្រូវកំណត់ដោយ អ.ដ.ក.។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌អាចចេញសេចក្តីណែនាំ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តនៃកំណតុហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ អ.ដ.ក. ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះនឹងច្បាប់ជាធរមាន[97]។ នៅពេលចុះអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ឬក្រុមការងារសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទនៃ អ.ដ.ក. ត្រូវមានលិខិតបញ្ជាបេសកកម្ម ព្រមទាំងត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវក្រមប្រតិបត្តិ និង ក្រមសីលធម៌ដែលកំណត់ដោយ អ.ដ.ក។ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ឬក្រុមការងារ សម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ មានសិទ្ធិស្នើសុំកិច្ចសហការពីស្ថាប័ន ឬអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធតាមការចាំបាច់[98]។ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ មិនទទួលខុសត្រូវឡើយចំពោះការអនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន ស្របតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។ ប៉ុន្តែ ក្នុងការអនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន មន្ត្រីសម្រុះសម្រួល ដោះស្រាយវិវាទដែលប្រើប្រាស់សិទ្ធិអំណាចដោយរំលោភបំពាន ក្នុងចេតនាទុច្ចរិតធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិនិង ផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ ឬធ្វើឱ្យខូចខាតទ្រព្យសម្បត្តិរបស់បុគ្គលដទៃ ត្រូវទទួលខុសត្រូវតាមច្បាប់ចំពោះ អំពើដែលខ្លួនបានប្រព្រឹត្ត។[99]

១.៣.៤ គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ

គុណសម្បត្តិមានដូចជាៈ

- ងាយស្រួលដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការរកយុត្តិធម៌នៅកៀកនឹងខ្លួន និងរកដំណោះស្រាយបានភ្លាមៗ
- ប្រើរយៈពេលខ្លី និងឆាប់រហ័ស
- ចំណាយថវិកាតិច
- ភាគីវិវាទបានការអធ្យាស្រ័យគ្នាល្អ
- កាត់បន្ថយការកកស្ទះសំណុំរឿងនៅតុលាការ

[96] មាត្រា ១៤ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។
[97] មាត្រា ១៦ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។
[98] មាត្រា ១៧ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។
[99] មាត្រា ១៨ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

- ពង្រឹកអភិបាលកិច្ចល្អ។

គុណវិបត្តិមានដូចជា៖

- ពិបាកធ្វើឲ្យភាគីវិវាទទទួលយកដំណោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយគោរពតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់ភាគីវិវាទ
- វាខាតពេលប្រសិនបើដំណើរការឈប់ពាក់កណ្តាលទី
- ភាគីវិវាទនឹងមិនខ្លាច មិនស្តាប់អ្នកសម្រុះសម្រួល។

ជំពូកទី២
ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្ម
ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ជំពូកទី២

ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

២.១ សញ្ញាណទូទៅ

២.១.១ និយមន័យវិវាទពាណិជ្ជកម្ម

វិវាទពាណិជ្ជកម្ម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងពីការធ្វើពាណិជ្ជកិច្ច ហើយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ និងច្បាប់អន្តរជាតិ ព្រមទាំងទំលាប់ក្នុងការធ្វើពាណិជ្ជកម្មផងដែរ។ គូភាគីដែលអនុវត្តពាណិជ្ជកិច្ច និងជាគូរភាគីវិវាទ អាចជាពាណិជ្ជករនិងពាណិជ្ជករ ឬពាណិជ្ជករនិងជនមិនមែនពាណិជ្ជករ ដោយអាស្រ័យទៅតាមប្រភេទ និងបែបផែននៃអាជីព[100]។ ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មឱ្យបានឆាប់រហ័ស ងាយស្រួល និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ មានសារៈសំខាន់ណាស់សំរាប់ធ្វើឱ្យអាជីវកម្មមានទំនុកចិត្តក្នុងការពង្រីកប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈពិបាក ហើយប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទទាំងផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការមិនទាន់ដំណើរការបានសមស្របនៅឡើយ។ អាជីវករទាំងឡាយក៏ចាត់ទុកថាការដោះស្រាយវិវាទនៅតុលាការថាជាវិធីល្អដែលនាំទៅកាន់ជោគជ័យណាស់។ ប៉ុន្តែការដោះស្រាយវិវាទមិនផ្លូវការក៏មានគុណវិបត្តិធំៗដែរ។ ដូច្នេះហើយ អាជីវកម្មភាគច្រើនសុខចិត្តរងការខាតបង់ និងជៀសវាងឱ្យឆ្ងាយពីវិវាទជាជាងប្រើសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ខ្លួនប្ដឹងទាមទារអ្វីដែលខ្លួនគួរទទួលបានតាមផ្លូវច្បាប់។

វិធានការមួយដែលរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាជ្រើសរើសយក ដើម្បីកែលំអប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា គឺការបង្កើតមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម។ បច្ចុប្បន្ននេះ ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួនកំពុងជួយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្នុងការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការ។ បទពិសោធន៍របស់ប្រទេសជាច្រើន ដោយរួមបញ្ចូលទាំងប្រទេសដែលមានប្រព័ន្ធតុលាការដែលដំណើរការល្អផងដែរ នេះបង្ហាញថាការបង្កើតយន្តការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការអាចជួយកែលំអបរិយាកាសអាជីវកម្មដោយធ្វើឱ្យអាជីវកម្ម អាចដោះស្រាយវិវាទបានយ៉ាងងាយស្រួល និងមានប្រសិទ្ធិភាព។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើគេបង្កើតយន្តការនេះ វាជាការចាំបាច់ណាស់ថាមជ្ឈមណ្ឌលនេះត្រូវមានយុត្តិធម៌ឯករាជ្យ ចំណាយអស់ប្រាក់កាសតិចដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ និងមានប្រសិទ្ធិភាពតាំងពីពេលដែលគេចាប់ផ្ដើមប្រតិបត្តិការដំបូង។ កត្តាទាំងនេះនឹងបង្កើតឱ្យមានតម្រូវការលើសេវារបស់មជ្ឈមណ្ឌលនេះ និងធ្វើឱ្យសមាគមអាជីវកម្មមានទំនុកចិត្តមកលើមជ្ឈមណ្ឌលនេះ។ ប្រទេសកម្ពុជាបានយល់ដឹងអំពីគោលគំនិត និងការអនុវត្តន៍នៃការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈមជ្ឈត្តការនេះច្បាស់លាស់ហើយ។ ការកែទម្រង់មួយក្នុងចំណោមការកែទម្រង់ដ៏ជោគជ័យនានារបស់កម្ពុជា គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលជាមជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តការផ្នែកពលកម្ម សំរាប់ដោះស្រាយវិវាទពលកម្មយ៉ាងមានប្រសិទ្ធិភាព តាំងពីពេលដែលគេបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ២០០៣។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្ហាញថា គេអាចបង្កើតស្ថាប័នដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅប្រទេសកម្ពុជា ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ មានប្រសិទ្ធិភាព និងមិនមានអំពើពុករលួយ

---

[100] សាស្ត្រាចារ្យ ជ័យ អំពីដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ ។

ហើយវាក៏បង្ហាញផងដែរថាសមាគមអាជីវកម្មមានបំណង ប្រើប្រាស់មជ្ឈត្តការ (និងការផ្សះផ្សារ) ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្ម។

២.១.២ មូលហេតុនៃវិវាទពាណិជ្ជកម្ម

នៅក្នុងការធ្វើពាណិជ្ជកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្នតែងតែជួបប្រទះបញ្ហាជាច្រើនដែលកើតឡើងរវាងពាណិជ្ជករនិងពាណិជ្ជករ ឬពាណិជ្ជករនិងជនមិនមែនជាពាណិជ្ជករ បញ្ហាទាំងនោះរួមមានដូចជាៈ

- ជាទំនាស់ដែលកើតឡើងរវាងពាណិជ្ជករ និងពាណិជ្ជករ នៅក្នុងសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្មរបស់ពួកគេ
- ជាទំនាស់ដែលកើតឡើងក្នុងសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម
- ជាទំនាស់រវាងសមាជិកក្រុមហ៊ុនរបស់ក្រុមហ៊ុនពាណិជ្ជកម្ម
- ជាទំនាស់ដែលទាក់ទងនឹងការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម
- ករណីក្ស័យធនក្នុងសំណុំរឿងពាណិជ្ជកម្ម
- ការបំពានកិច្ចសន្យាពាណិជ្ជកម្ម
- ការមិនគោរពកាតព្វកិច្ចក្នុងកិច្ចសន្យាពាណិជ្ជកម្ម
- បញ្ហាអំពីអាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទារសិទ្ធិលើបំណុល
- បញ្ហានៅពេលធ្វើសន្តតិកម្មនៃកិច្ចសន្យាពាណិជ្ជកម្ម
- ការបំពានកាតព្វកិច្ចពាណិជ្ជកម្មរបស់អ្នកលក់
- ការបំពានកាតព្វកិច្ចពាណិជ្ជកម្មរបស់អ្នកទិញ[101]។ល។

២.១.៣ បទដ្ឋានគតិយុត្តនៃវិវាទពាណិជ្ជកម្ម

ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម

ច្បាប់នេះត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី០៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៦នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៤ នីតិកាលទី ៣ និងដែលព្រឹទ្ធសភាពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពិនិត្យច្បាប់នេះ ឱ្យទាន់តាមកាលកំណត់របស់មាត្រា១១៣ ថ្មីនៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងដែលក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញតាមសេចក្តីសម្រេចលេខ ០៧៥/០០២/២០០៦ កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៦ ហើយដែលមានមាត្រាសរុបទាំងអស់ចំនួន ៤៦មាត្រា។ ឆ្លងតាមរយៈខ្លឹមសារទាំងស្រុងនៃបទប្បញ្ញត្តិមួយនេះ នៅពេលដែលមានវិវាទពាណិជ្ជកម្មកើតឡើង គឺពាណិជ្ជករអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការបាន ប្រសិនបើគូភាគីនៃវិវាទយល់ព្រមឱ្យមជ្ឈត្តករយកច្បាប់ពិសេសនេះមកដោះស្រាយលើវិវាទពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួន[102]។

[101] សៀវភៅមេរៀន នីតិពាណិជ្ជកម្ម សាស្រ្តាចារ្យ កង់ ស៊ីផាន់ណារ៉ា។

[102] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ប្រកាសឱ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ០៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦។

២.២ ស្ថាប័ននៃការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

២.១.១ មជ្ឈមណ្ឌលជាតិមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា

២.១.១.១. គោលបំណងនៃការស្ថាបនាមជ្ឈត្តការនៅកម្ពុជា

ក្នុងរយៈពេលកន្លងមកនេះ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស កសាងសហគមន៍មជ្ឈត្តការមួយដែលរឹងមាំផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍អន្តរជាតិ និងធានានូវការអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រតិបត្តិការប្រកបដោយចីរភាពរបស់មជ្ឈមណ្ឌល[103]។

២.១.១.២. ចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់ម.ជ.ម.

ចក្ខុវិស័យដែលក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម មានតួនាទីសម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មដោយភាពមិនមានការលំអៀង និងចំណាយពេលឆាប់រហ័សស្របទៅតាមឆន្ទៈរបស់គូភាគីវិវាទ និងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របទៅតាមច្បាប់របស់ពួកគេក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍរបស់សេដ្ឋកិច្ចឱ្យបានរឹងមាំ[104]។

បេសកកម្មធ្វើឱ្យអ្នកប្រើប្រាស់ ឬអ្នកទទួលនូវសេវាកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់តាមរយៈការប្រើប្រាស់សេវាកម្មល្អ គ្រឿងបរិក្ខារ និងឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាទំនើបព្រមទាំងការអនុវត្តបទបញ្ញា និងវិធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ បង្កើនការយល់ដឹងអំពីមជ្ឈត្តកម្មតាមរយៈការសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់[105]។

២.១.១.៣. មជ្ឈត្តករនៅម.ជ.ម.

គណៈកម្មការរៀបចំនិងជ្រើសរើសមជ្ឈត្តករដំបូង ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មលេខ ២២៣ MOC/SM ២០០៩ ចុះនៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។ ការជ្រើសរើសសមាជិកមជ្ឈត្តករជំនាន់ដំបូងត្រូវបានជ្រើសរើសដោយគណៈកម្មាធិការជ្រើសរើសមជ្ឈត្តករ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១០។ ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងការប្រាកដអំពីសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់មជ្ឈត្តករជំនាន់ដំបូងត្រូវបានឆ្លងកាត់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនស្តីពីជំនាញមជ្ឈត្តការ ព្រមទាំងច្បាប់ពាណិជ្ជកម្មដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ដែលជាផ្នែកមួយនៃធនាគារពិភពលោកដោយបានសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានមជ្ឈត្តការសិង្ហបុរី[106]។ បន្ទាប់ពីពេលដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាការបណ្តុះបណ្តាលអស់រយៈពេល

---

[103] ប្រការ៣បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

[104] គេហទំព័រ មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តកម្មផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា https://ncac.org.kh/km/services/arbitration/why-ncac/ ចក្ខុវិស័យ (ចូលទស្សនាចុងក្រោយនៅ នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣)។

[105] គេហទំព័រ មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តកម្មផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា https://ncac.org.kh/km/services/arbitration/why-ncac/ ចក្ខុវិស័យ (ចូលទស្សនាចុងក្រោយនៅ នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣)។

[106] គេហទំព័រ មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តកម្មផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា https://ncac.org.kh/km/services/arbitration/why-ncac/ ចក្ខុវិស័យ (ចូលទស្សនាចុងក្រោយនៅ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣)។

២ (ពីរ)ឆ្នាំរួច សិក្ខាកាមដែលទទួលបានជោគជ័យចំនួន ៤៤ (សែសិបបួន) រូបត្រូវបានចុះឈ្មោះជាមជ្ឈត្តករនៅក្នុងបញ្ជីរបស់ ម.ជ.ម.[107]។

បច្ចុប្បន្ននេះមជ្ឈមណ្ឌលជាតិមជ្ឈត្តកាផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម យើងមានមជ្ឈត្តករច្រើនជាង៦៨ (ហុកសិបប្រាំបី) រូបដែលមានសញ្ជាតិផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងបញ្ជីរបស់ ម.ជ.ម.[108]។ ហើយនៅដើមឆ្នាំ២០២២ សន្ទានការីពាណិជ្ជកម្ម ថ្មីចំនួន ១៦ រូបត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយស្ថាប័នអន្តរជាតិផ្នែកសន្ទានកម្ម និងដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅតុលាការមជ្ឈមណ្ឌល[109]។

លក្ខណសម្បត្តិដើម្បីចុះបញ្ជីសមាជិកជាមជ្ឈត្តកររួមមានមានអាយុយ៉ាងតិច៣០ (សាមសិប)ឆ្នាំ និងមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជំនាញណាមួយដែលបញ្ចប់ពីមហាវិទ្យាល័យមួយ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬនៅបរទេសបានឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកមជ្ឈត្តការដែលរៀបចំដោយ ម.ជ.ម. ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលរៀបចំដោយស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មណាមួយ ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយ ម.ជ.ម. បានប្រឡងជាប់ការប្រឡងដែលរៀបចំដោយ ម.ជ.ម. ឬដោយស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មណាមួយដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយ ម.ជ.ម.[110]។

សមាជិកជាមជ្ឈត្តករមិនត្រូវជាមន្ត្រីរាជការ ឬស្ថិតនៅក្នុងឋានានុក្រមជាមន្ត្រីនៃស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ ស្ថាប័ននីតិបញ្ញត្តិ ឬតុលាការ[111]។

២.១.២ ការដាក់បញ្ចូលមជ្ឈត្តករ

មជ្ឈត្តករដែលអាចត្រូវបានតែងតាំង ត្រូវបង្ហាញដោយមិនបង្អង់ដល់បុគ្គលទាំងឡាយ ដែលមកទាក់ទងអំពីលទ្ធភាពក្នុងការតែងតាំងខ្លួនជាមជ្ឈត្តករនៃវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម អំពីកាលៈទេសៈទាំងឡាយណាដែលអាចបង្កឱ្យមានការសង្ស័យសមហេតុផលណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងឯករាជ្យភាព និងអព្យាក្រឹត្យភាពរបស់ខ្លួន។[112]

[107] គេហទំព័រ មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តកម្មផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា https://ncac.org.kh/km/services/arbitration/why-ncac/ ចក្ខុវិស័យ (ចូលទស្សនាចុងក្រោយនៅ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣)។

[108] ប្រការ១១បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

[109] គេហទំព័រ កម្ពុជាមានសន្ទានការីពាណិជ្ជកម្ម១៦ រូបថ្មីត្រូវបានទទួលស្គាល់ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្ម https://www.postkhmer.com/business/2022-03-10-1129-233105.html (ចូលទស្សនាចុងក្រោយនៅ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២៣។

[110] គេហទំព័រ មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តកម្មផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា https://ncac.org.kh/km/services/arbitration/why-ncac/ មជ្ឈត្តករ (ចូលទស្សនាចុងក្រោយនៅ នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣)។

[111] គេហទំព័រ មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តកម្មផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា https://ncac.org.kh/km/services/arbitration/why-ncac/ មជ្ឈត្តករ (ចូលទស្សនាចុងក្រោយនៅ នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣)។

[112] ប្រការ២៧.២ វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១។

នៅគ្រប់ករណីទាំងអស់ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មត្រូវមានសមាសភាពមជ្ឈត្តករជាចំនួនសេស។ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មត្រូវមានមជ្ឈត្តករចំនួន ៣ (បី) រូប លើកលែងតែគូភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងផ្សេងពីនេះ[113]។

បន្ទាប់ពីត្រូវបានតែងតាំងរួចហើយ មជ្ឈត្តករត្រូវប្រកាសបង្ហាញដោយមិនបង្អង់អំពីកាលៈទេសៈទាំងឡាយដែលអាចបង្កឱ្យមានការសង្ស័យសមហេតុសមផលណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងឯករាជ្យភាព ឬអព្យាក្រឹត្យភាពរបស់ខ្លួនដល់គូភាគីវិវាទ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន និងសមាជិកដទៃទៀតរបស់វេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម។

ប្រសិនបើក្នុងដំណាក់កាលណាមួយនៃដំណើរការមជ្ឈត្តការ កាលៈទេសៈថ្មីកើតមានឡើងបង្កឱ្យមានការសង្ស័យពាក់ព័ន្ធនឹងឯករាជ្យភាព និងអព្យាក្រឹត្យភាពរបស់មជ្ឈត្តករ មជ្ឈត្តកររូបនោះត្រូវប្រកាសបង្ហាញភ្លាមអំពីកាលៈទេសៈនោះដល់គូភាគីវិវាទ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន និងសមាជិកដទៃទៀតរបស់វេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម[114]។

២.១.៣ លក្ខន្តិកៈរបស់មជ្ឈត្តករ

មជ្ឈត្តករដែលបំពេញតួនាទីត្រូវតែឯករាជ្យ និងអព្យាក្រឹត្យ និងមិនត្រូវបំពេញតួនាទីជាអ្នកគាំទ្រ ឬជាទីប្រឹក្សារបស់ភាគីវិវាទណាមួយឡើយចាប់ពីពេលដែលត្រូវបានតែងតាំងជាមជ្ឈត្តករ រហូតដល់បញ្ចប់ដំណើរការមជ្ឈត្តការទាំងមូលនៃសំណុំរឿង គឺនៅពេលដែលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យស្ថាពរត្រូវបានចេញ និងរួមបញ្ចូលទាំងអំឡុងពេលដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត ឬកំណត់នៅក្នុងវិធាននេះ សម្រាប់ការស្នើសុំ ឬការចេញការកែតម្រូវ ការបំភ្លឺលម្អិត ការបកស្រាយ ឬមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យបន្ថែម។

២.១.៤. ការបញ្ចប់អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករ

តាមសំណើរបស់ភាគីវិវាទណាមួយ ប្រសិនបើមជ្ឈត្តករណាមួយពុំអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយមូលហេតុតាមផ្លូវច្បាប់ ឬមូលហេតុជាក់ស្តែងណាមួយ ឬដោយមូលហេតុណាមួយផ្សេងទៀត ខកខានក្នុងការបំពេញមុខងារដោយមិនមានការពន្យារពេលហួសហេតុ អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករនោះត្រូវបានបញ្ចប់ ប្រសិនបើមជ្ឈត្តករនោះដកខ្លួនពីមុខតំណែង ឬប្រសិនបើគូវិវាទព្រមព្រៀងបញ្ចប់អាណត្តិនោះ[115]។ ការដកខ្លួន ឬការព្រមព្រៀងបញ្ចប់អាណត្តិនេះ មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការទទួលស្គាល់ចំពោះសុពលភាពនៃមូលហេតុដែលមានការដកខ្លួននោះទេ[116]។ ប្រសិនបើការមិនយល់ស្របគ្នានៅតែបន្តមានពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុណាមួយ ក្នុងចំណោមមូលហេតុទាំងនេះ ឬប្រសិនបើមជ្ឈត្តករណាម្នាក់យកមិនបានបំពេញអាណត្តិរបស់ខ្លួន ភាគីណាមួយអាចដាក់សុំទៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ឱ្យគណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីសម្រេចបញ្ចប់អាណត្តិថ្មីមជ្ឈត្តកររូបនោះ[117]។

---

[113] ប្រការ៤ វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១។

[114] ប្រការ២៧.២ វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១។

[115] ប្រការ២៩.១ វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១។

[116] ប្រការ២៩.១ វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១។

[117] ប្រការ២៩.១ វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១។

មជ្ឈត្តករភាគីវិវាទម្ខាងទៀត និងសមាជិកដទៃទៀតរបស់វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មអាចផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនឆ្លើយតបនឹងសំណើនោះទៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក្នុងអំឡុងពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីបានទទួលសំណើនោះ [118]។

គណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីត្រូវសម្រេចលើសំណើសុំបញ្ចប់អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករក្នុងអំឡុងពេល១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីផុតអំឡុងពេលកំណត់សម្រាប់ផ្តល់យោបល់ឆ្លើយតបនឹងសំណើសុំបញ្ចប់អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករ[119]។

ប្រសិនបើគណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីបដិសេធសំណើសុំនោះ មជ្ឈត្តកររូបនោះត្រូវបង្ហាញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនជាបន្តទៅទៀត។ គណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីយល់ស្របចំពោះសំណើនោះ អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករនោះត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច ការដាក់មជ្ឈត្តករជំនួសត្រូវយកមកអនុវត្ត[120]។ សេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីមិនចាំបាច់បង្ហាញហេតុផល គឺជាសេចក្តីសម្រេចស្ថាពរ និងបិទផ្លូវតវ៉ា។ អគ្គលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅគូភាគីវិវាទ និងវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការតែងតាំងនិងវិធីនោះ[121]។

២.៣.៥. ការជំទាស់ដោយដាក់មជ្ឈត្តករជំនួស

មជ្ឈត្តករអាចត្រូវបានជំទាស់ ប្រសិនបើមានកាលៈទេសៈណាមួយបង្កឱ្យមានការសង្ស័យសមហេតុផលចំពោះឯករាជ្យភាព ឬអព្យាក្រឹត្យភាពរបស់មជ្ឈត្តករ។ មជ្ឈត្តករអាចត្រូវបានជំទាស់ផងដែរប្រសិនបើមជ្ឈត្តកររូបនោះ មិនមានលក្ខណសម្បត្តិដូចដែលបានព្រមព្រៀងដោយគូភាគីវិវាទ[122]។ ភាគីវិវាទមួយអាចជំទាស់ទៅនឹងមជ្ឈត្តករដែលខ្លួនបានតែងតាំង ឬដែលខ្លួនបានចូលរួមក្នុងការតែងតាំង តែក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទនោះបានដឹងអំពីមូលហេតុដើម្បីជំទាស់នោះក្រោយការតែងតាំងតែប៉ុណ្ណោះ[123]។

គណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីត្រូវសម្រេចលើការតវ៉ាចំពោះការជំទាស់ទៅនឹងមជ្ឈត្តករក្នុងអំឡុងពេល១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីអគ្គលេខាធិការដ្ឋានបានទទួលការតវ៉ាចំពោះការជំទាស់នឹងមជ្ឈត្តករ។[124] ប្រសិនបើគណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីបដិសេធការជំទាស់ មជ្ឈត្តករដែលត្រូវបានជំទាស់នោះត្រូវបន្តបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនជាមជ្ឈត្តករតទៅទៀត។ តែប្រសិនបើគណៈកម្មាធិការតែងតាំង និងនីតិវិធីយល់ស្របចំពោះការជំទាស់ អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករដែលត្រូវបានជំទាស់នោះនឹងត្រូវបញ្ចប់ដោយមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពី

[118] ប្រការ២៩.២ វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១។

[119] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៩.៣ ។

[120] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៩.៣ ។

[121] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៩.៤ ។

[122] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៨.១ ។

[123] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៨.១ ។

[124] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៨.៥ ។

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេចនោះ[125]។ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងទៅគូភាគីវិវាទ និងវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម អំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការតែងតាំងនិងនីតិវិធីនោះ[126]។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មជ្ឈត្តករអាចត្រូវបានដាក់ជំនួស នៅពេលមជ្ឈត្តករនោះទទួលមរណភាព ឬដកខ្លួន ឬលាលែងពីតំណែង ឬនៅពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់មជ្ឈត្តករណាម្នាក់ដោយមូលហេតុផ្សេងៗ[127]។

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការមជ្ឈត្តការ មានមជ្ឈត្តករណាម្នាក់ត្រូវដាក់ជំនួស ការតែងតាំងមជ្ឈត្តករជំនួសនោះត្រូវធ្វើឡើងដោយត្រូវចាប់ផ្តើមមិនលើសពី ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃប្រតិទិន ក្រោយពីភាគីវិវាទដែលត្រូវតែងតាំងមជ្ឈត្តករជំនួសបានទទួលសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការដាក់មជ្ឈត្តករជំនួស។ គ្មានភាគីវិវាទណាមួយត្រូវរារាំងមិនឱ្យចូលរួមក្នុងការតែងតាំងមជ្ឈត្តករជំនួសដោយមូលហេតុថាភាគីវិវាទនោះ ខកខានមិនបានចូលរួមពីដំបូងក្នុងការតែងតាំងមជ្ឈត្តករដែលនឹងត្រូវបានដាក់ជំនួសនោះទេ[128]។

តាមរយៈសំណើរបស់ភាគីវិវាទណាមួយទៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ប្រសិនបើគណៈកម្មាធិការតែងតាំងនិងនីតិវិធីកំណត់ថា ដើម្បីផលប្រយោជន៍នៃយុត្តិធម៌ ដើម្បីធានាភាពឆាប់រហ័សដំណើរការមជ្ឈត្តការ គណៈកម្មាធិការតែងតាំងនិងនីតិវិធីអាចតែងតាំងមជ្ឈត្តករជំនួសណាម្នាក់ បន្ទាប់ពីបានទុកឱកាសឱ្យគូភាគីវិវាទ ព្រមទាំងមានការផ្តល់យោបល់ពីមជ្ឈត្តករផ្សេងទៀតនៃវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មរួចហើយ[129]។

២.៣ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ទាក់ទិននឹងដំណើរការមជ្ឈត្តការនៅកម្ពុជា គូភាគីអាចព្រមព្រៀង ឬមិនព្រមព្រៀងពីនីតិវិធីដែលវេទិកាមជ្ឈត្តការដែលត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីគ្រប់គ្រងដំណើរការមជ្ឈត្តការ[130]។ ករណីគ្មានការព្រមព្រៀងពីនីតិវិធីទេ វេទិកាមជ្ឈត្តការអាចចាត់ចែងដំណើរការមជ្ឈត្តការតាមបែបបទដែលខ្លួនយល់ថាសមស្រប[131]។ ចំពោះរីឯដំណើរការមជ្ឈត្តការនៅកម្ពុជា បើគូភាគីជ្រើសយកមជ្ឈត្តការមានការគ្រប់គ្រង នោះដំណើរការមជ្ឈត្តការនឹងត្រូវគ្រប់គ្រងដោយ ម.ជ.ម។ ដំណើរការមជ្ឈត្តការដែលគ្រប់គ្រងដោយ ម.ជ.ម. ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការពាណិជ្ជកម្ម និងវិធានម.ជ.ម.។ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ជាច្បាប់ដែលចែងពីបទដ្ឋានមជ្ឈត្តការ។ ច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃបញ្ហាមជ្ឈត្តការរួមមាន៖ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា សមាសភាព និង យុត្តាធិការរបស់វេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម ការដឹកនាំដំណើរការ ការទទួលស្គាល់ និងការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ។ គូភាគីអាចបង្វែរចេញពីបទដ្ឋាននេះ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងជម្រើសវិធានមជ្ឈត្តការ។ វិធានមជ្ឈត្តការមានភាព

[125] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៨.៥ ។
[126] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ២៨.៦ ។
[127] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ៣០.១ ។
[128] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ៣០.២ ។
[129] វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ ២០២១ ប្រការ៣០.៣ ។
[130] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២៧។
[131] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២៧។

ខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចពីវិធាននៃច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម តែច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម អនុញ្ញាតឱ្យភាគីធ្វើដូច្នេះបាន។ ករណីវិធានណាមួយនៃវិធាន ម.ជ.ម. ផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានអានុភាពចាប់បង្ខំណាមួយរបស់ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម នោះបទប្បញ្ញត្តិនោះត្រូវមានឧត្តមានុភាព[132]។

ឧទាហរណ៍៖ នៅកម្ពុជាបើភាគីជ្រើសរើសយក ម.ជ.ម. ធ្វើជាអ្នកគ្រប់គ្រងដំណើរការមជ្ឈត្តការរបស់ខ្លួន គូភាគីច្បាស់ជាជ្រើសយកវិធានមជ្ឈត្តការរបស់ ម.ជ.ម.ដែរ តែពួកគេក៏អាចជ្រើសយកវិធានមជ្ឈត្តការផ្សេងដូចជាវិធានរបស់មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តការអន្តរជាតិសិង្ហបុរីជាដើម។

គួរបញ្ជាក់ថា ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មបានដាក់កំហិតអន្តរាគមន៍របស់តុលាការនៅក្នុងដំណើរការមជ្ឈត្តការ។ ប៉ុន្តែមានការភាន់ច្រឡំមួយចំនួនទាក់ទងនឹងតួនាទីគ្រប់គ្រងរបស់តុលាការ។ មុខងារត្រួតពិនិត្យជាច្រើនរួមមាន៖ ការតែងតាំង ការជំទាស់ ការបញ្ចប់ និងការខកខាននៅក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់មជ្ឈត្តករ និងយុត្តាធិការរបស់តុលាការត្រូវអនុវត្តដោយតុលាការ (តុលាការពាណិជ្ជកម្ម សាលាឧទ្ធរណ៍ តុលាការកំពូល ឬ ម.ជ.ម)[133]។ ចំណុចនេះហាក់ចង្អុលបង្ហាញថា គូភាគីអាចប្តឹងឧបាស្រ័យដោយផ្ទាល់ទៅស្ថាប័នណាមួយ ក្នុងចំណោមស្ថាប័នទាំងបួននេះ ដើម្បីស្នើសុំជំនួយផ្នែកគ្រប់គ្រង ហើយការប្តឹងឧបាស្រ័យមានតែពីរជម្រើសប៉ុណ្ណោះគឺតុលាការ ឬ ម.ជ.ម.[134]។ ដោយសារខ្លឹមសារត្រង់ចំណុចនេះហាក់មាន ភាពស្រពិចស្រពិលអាចនាំឱ្យមានការភ័ន្តច្រឡំ ឬមានការអនុវត្តមិនស៊ីសង្វាក់គ្នា។ ចំពោះស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នប្រការដែលល្អបំផុតក្នុងការស្វែងរកជំនួយត្រួតពិនិត្យពីតុលាការ គឺដាក់ញត្តិទៅសាលាឧទ្ធរណ៍ ប៉ុន្តែចំណុចនេះគួរតែលើកយកមកពិនិត្យឡើងវិញនៅពេលកែតម្រូវច្បាប់នេះនាពេលអនាគត[135]។

ផ្នែកនេះនឹងលើកឡើងពីដំណាក់កាលនីមួយៗនៃដំណើរការមជ្ឈត្តការពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា និងបង្ហាញពីទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗនៃដំណាក់កាលទាំងនោះ។ ជាទូទៅដំណើរការមជ្ឈត្តការមានប្រាំមួយដំណាក់កាលរួមមាន[136]៖

១. ការផ្តួចផ្តើមមជ្ឈត្តការ
២. ការជ្រើសរើសវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម
៣. នីតិវិធីមុនសវនាការ
៤. សវនាការមជ្ឈត្តការ
៥. ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច

[132] វិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ វិធាន២.៣។

[133] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៦។

[134] ស៊ី វិន អ៊ែម អូស្ទើតមីឡឺរ៍ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា (ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០) ១៧៦។

[135] ស៊ី វិន អ៊ែម អូស្ទើតមីឡឺរ៍ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា (ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០) ១៧៦។

[136] ស៊ី វិន អ៊ែម អូស្ទើតមីឡឺរ៍ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា (ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០) ១៧៦។

៦. ការប្តឹងឧបាស្រ័យ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្ត។

២.៣.១ ការចាប់ផ្តើមនីតិវិធី

មជ្ឈត្តការអាចផ្តួចផ្តើមឡើងតាមវិធីបីយ៉ាងគឺ:

- ការស្នើឱ្យធ្វើមជ្ឈត្តការស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីមជ្ឈត្តការដែលមានស្រាប់
- ការព្រមព្រៀងឲ្យមជ្ឈត្តការនៅពេលវិវាទកើតឡើង
- មជ្ឈត្តការដែលត្រូវអនុវត្តតាមបង្គាប់របស់តុលាការ។

ក្នុងចំណោមវិធីខាងលើនេះ ការស្នើឱ្យធ្វើមជ្ឈត្តការតាមកិច្ចព្រមព្រៀងមជ្ឈត្តការដែលមានស្រាប់ជាវិធីអនុវត្តទូទៅបំផុតសម្រាប់គូភាគី។

២.៣.១.១ ការដាក់ពាក្យរបស់ភាគីបណ្តឹង

បើគូភាគីមានកិច្ចព្រមព្រៀងមជ្ឈត្តការជាមុនស្រាប់ ដែលជាទូទៅជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចសន្យាគោល ភាគីម្ខាងត្រូវបង្ហាញ ដល់ភាគីម្ខាងទៀតនូវសំណើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហៅថាសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីមជ្ឈត្តកម្ម។ ភាគីផ្តួចផ្តើមមជ្ឈត្តការ ហៅថា “ភាគីប្តឹងទាមទារ” ហើយភាគីដែលទទួលសំណើ ហៅថា“ភាគីឆ្លើយតប”។ ដើម្បីចាប់ផ្តើមមជ្ឈត្តការ ភាគីប្តឹងទាមទារត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីជូនដំណឹងពីមជ្ឈត្តកម្មទៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋានដែលត្រូវភ្ជាប់ព័ត៌មានដូចខាងក្រោម៖

- សេចក្តីថ្លែងដែលបញ្ជាក់ថាភាគីដាក់វិវាទឱ្យដោះស្រាយតាមមជ្ឈត្តកម្ម
- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន លេខទូរស័ព្ទ លេខទូរសារ និងអាសយដ្ឋានសារអេឡិចត្រូនិច ប្រសិនបើមានព័ត៌មានទាំងនេះរបស់គូភាគីវិវាទ និងរបស់អ្នកតំណាងរបស់គូភាគីវិវាទ
- សញ្ជាតិ ឬប្រសិនបើតម្រូវ និងមានព័ត៌មានអំពីអត្តសញ្ញាណរបស់ក្រុមហ៊ុនរបស់គូភាគីវិវាទ
- សេចក្តីយោងនៃខចែងស្តីពីមជ្ឈត្តកម្ម ឬកិច្ចសន្យាមជ្ឈត្តកម្មដោយឡែក ដែលយកមកប្រើ និងភ្ជាប់សំណៅចម្លងនៃខចែងស្តីពីមជ្ឈត្តកម្ម ឬកិច្ចសន្យាមជ្ឈត្តកម្មដោយឡែកនោះ
- សេចក្តីយោងនៃកិច្ចសន្យា ឬទំនាក់ទំនងផ្សេងៗដែលកើតចេញពី ឬដែលទាក់ទងនឹងវិវាទ និងភ្ជាប់សំណៅចម្លងនៃកិច្ចសន្យាទាំងនោះ
- សេចក្តីថ្លែងសង្ខេប ដែលពិព៌ណនាអំពីលក្ខណៈ និងកាលៈទេសៈនៃវិវាទ ការទាមទារ ឬការសង្គ្រោះដែលទាមទារ និងប្រសិនបើអាចភ្ជាប់តម្លៃបឋមនៃការទាមទារដែលភាគីប្តឹងទាមទារមានបំណងដាក់ស្នើ
- ចំនួនមជ្ឈត្តករដែលបានព្រមព្រៀង ឬនៅក្នុងករណីដែលមិនមានការព្រមព្រៀងទេនោះ ចំនួនមជ្ឈត្តករដែលស្នើសុំដែលត្រូវមានចំនួន ១ (មួយ) រូប ឬ ៣ (បី) រូប និង
- សេចក្តីថ្លែង ឬសំណើបន្ថែមផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការមជ្ឈត្តការ រួមបញ្ចូលទាំងច្បាប់ដែលត្រូវអនុវត្ត ភាសាសម្រាប់ដំណើរមជ្ឈត្តការ និងលក្ខណៈសម្បត្តិនិងសញ្ជាតិរបស់មជ្ឈត្តករដែលបានព្រមព្រៀង ឬដែលចង់បានប្រសិនបើមាន។

ដោយមិនគិតអំពីភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការមជ្ឈត្តការស្របតាមវិធាន១៨.១ ភាសានៃដំណើរការមជ្ឈត្តការ សេចក្តីជូនដំណឹងមជ្ឈត្តកម្ម ត្រូវធ្វើជាភាសាសម្រាប់មជ្ឈត្តកម្ម និងបកស្រាយជាភាសាខ្មែរ ឬភាសាអង់គ្លេស[137]។

សេចក្តីជូនដំណឹងអំពីមជ្ឈត្តកម្ម ត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវការបង់ប្រាក់សម្រាប់កម្រៃសេវាចុះបញ្ជីដែលអាចជា មូលប្បទានបត្រ ឬការផ្ទេរចូលគណនីធនាគារកំណត់ណាមួយរបស់ ម.ជ.ម.។ ដំណើរការមជ្ឈត្តកម្មនឹងចាប់ផ្តើមនៅកាលបរិច្ឆេទដែលភាគីឆ្លើយតបបានទទួលការជូនដំណឹងពេញលេញពីអគ្គលេខាធិកាដ្ឋាន[138]។ ករណីគូភាគីខកខាន ក្នុងការជ្រើសយកវិធានមជ្ឈត្តការក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មចែងពីបញ្ញត្តិទូទៅមួយចំនួនក្នុងនោះគូភាគីត្រូវដាក់លិខិតបញ្ជាក់ពីការប្តឹងទាមទារដែលត្រូវមានៈ

- អង្គហេតុដែលនាំឱ្យមានការទាមទារ
- ចំណុចវិវាទ
- ដំណោះស្រាយដែលខ្លួនចង់បាន។

២.៣.១.២ ការដាក់ពាក្យរបស់ភាគីឆ្លើយតប

នៅពេលភាគីឆ្លើយតបទទួលបានការជូនដំណឹងពីការទទួលបានសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីមជ្ឈត្តកម្ម ភាគីឆ្លើយតបត្រូវធ្វើសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការឆ្លើយតប ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងបណ្តឹងទាមទារ ព្រមទាំងភ្ជាប់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្តឹងតបនោះ ហើយបញ្ជូនទៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលបានការជូនដំណឹងអំពីការទទួលបានសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីមជ្ឈត្តកម្ម [139]។

២.៣.២ ការជ្រើសរើស និងការជំទាស់នឹងវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម

២.៣.២.១ ការជ្រើសរើសមជ្ឈត្តករ

ក្រោយពេលដាក់បណ្តឹងទាមទារបឋម ភាគីវិវាទត្រូវជ្រើសរើសវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម។ ភាគីវិវាទមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ចំនួនមជ្ឈត្តករ ប៉ុន្តែចំនួននោះត្រូវតែជាចំនួនដែលសេស[140] ហើយក្នុងករណីគ្មានការព្រមព្រៀងពីនីតិវិធីមជ្ឈត្តករត្រូវមានចំនួន៣នាក់[141]។ ភាគីវិវាទមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសយកវិធីសាស្រ្តណាមួយក្នុងការជ្រើសរើសមជ្ឈត្តការ។ ជាទូទៅ ពួកគេនឹងអនុវត្តតាមវិធីសាស្រ្តជ្រើសរើសរបស់មជ្ឈមណ្ឌល

[137] វិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ វិធាន៧។

[138] វិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ វិធាន៧.៧។

[139] វិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ វិធាន៨។

[140] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា១៩។

[141] ដូចខាងលើ និងវិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ វិធាន១០។ថ

មជ្ឈត្តការដែលខ្លួនបានជ្រើសរើស។ ក្នុងករណីដែលពួកគេមិនបានជ្រើសរើសយកវិធីសាស្ត្រណាមួយទេនោះ ភាគីនីមួយៗត្រូវតែងតាំងមជ្ឈត្តករម្នាក់ ហើយមជ្ឈត្តករទាំងពីនាក់ត្រូវតែងតាំងមជ្ឈត្តករទីបី[142]។ បើការតែងតាំងមជ្ឈត្តការទីបីមិនបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ ក្រោយពេលតែងតាំងមជ្ឈត្តករទាំងពីរនាក់ ដំបូងតុលាការកម្ពុជា ឬម.ជ.ម. ត្រូវតែងតាំងមជ្ឈត្តការទីបី ក្រោយមានសំណើរបស់ភាគីណាមួយក្នុងចំណោម ភាគីទាំងពីរ។

២.៣.២.២. ការជំទាស់នឹងមជ្ឈត្តករដែលត្រូវបានជ្រើសរើស

មុនពេលតែងតាំង មជ្ឈត្តករត្រូវបង្ហាញឲ្យដឹងនូវកាលៈទេសៈណាមួយដែលអាចបង្កការសង្ស័យដោយ មូលហេតុសមរម្យទាក់ទងនឹងអព្យាក្រឹតភាព ឬឯករាជភាពរបស់ខ្លួន[143]។ ចំណុចនេះអាចរាប់បញ្ចូលទំនាស់ ផលប្រយោជន៍ជាមួយភាគីម្ខាង ឬច្រើនផងដែរ។ មជ្ឈត្តករអាចត្រូវបានជំទាស់ដោយមូលហេតុពីរយ៉ាង៖

- បើមានកាលៈដែលបង្កការសង្ស័យដោយមូលហេតុសមស្រប ពាក់ព័ន្ធនឹងអព្យាក្រឹតភាព ឬឯករាជ្យ ភាពរបស់គាត់
- បើគាត់គ្មានលក្ខណសម្បត្តិដែលភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀង[144]។

នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា គូភាគីមានសេរីភាពក្នុងការយល់ព្រម ឬជំទាស់ចំពោះនីតិវិធីណាមួយរួមទាំងនីតិវិធី ដែលមានក្នុងវិធានរបស់មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តការ[145]។ បើគ្មានកិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះទេ ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែក ពាណិជ្ជកម្មនឹងផ្តល់នីតិវិធីរបស់ខ្លួន។ ដំបូងភាគីដែលធ្វើការជំទាស់ត្រូវធ្វើបណ្តឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែល បញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ ក្រោយពេលដែលបានដឹងពីកាលៈទេសៈដែលអាចនាំឱ្យ មានបញ្ហា ឬការតែងតាំងដែលមានបញ្ហា[146]។ បន្ទាប់មកវេទិការមជ្ឈត្តកម្មនឹងពិចារណា ហើយសម្រេចថាត្រូវ យល់ព្រមតាមការជំទាស់ទេ។ បើយល់ព្រមមជ្ឈត្តករថ្មីម្នាក់ទៀតនឹងត្រូវតែងតាំងឡើង។ បើមិនយល់ព្រមទេ មជ្ឈត្តករដែលត្រូវប្តឹងទាស់នឹងនៅតែទទួលខុសត្រូវលើដំណើរការមជ្ឈត្តការនោះដដែល។ បន្ទាប់មក ភាគីប្តឹង ទាស់អាចធ្វើការប្តឹងបន្តលើសេចក្តីសម្រេចរបស់វេទិការមជ្ឈត្តកម្មនោះ ក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ ទៅកាន់តុលាការ កម្ពុជា ឬ ម.ជ.ម.[147]។

ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមហ៊ុន A និងក្រុមហ៊ុន B កំពុងតែជាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងដំណើរការមជ្ឈត្តការមួយ។ ក្រុមហ៊ុន A បានតែងតាំងមជ្ឈត្តករម្នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុន B ជឿថាមិនអព្យាក្រឹតដោយសារគ្រួសាររបស់គាត់ធ្លាប់ធ្វើជំនួញ

[142] ដូចខាងលើ និងវិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ វិធាន១០។

[143] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២០។

[144] វិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ វិធាន១៣។

[145] ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្ទីតមីឡឺរ៍ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា (ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០) ១៧៦។

[146] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២១។

[147] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២១។

ជាមួយក្រុមហ៊ុន A។ យោងតាមវិធាននៃច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តកាផ្ទែកពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន B មានពេលវេលាចំនួន ១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីពេលខ្លួនបានដឹងពីការតែងតាំង ឬដឹងពីការធ្វើជំនួញរបស់មជ្ឈត្តករនោះជាមួយក្រុមហ៊ុន A ដើម្បីដាក់បណ្តឹងជំទាស់របស់ខ្លួន។ បណ្តឹងជំទាស់ត្រូវដាក់ទៅវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម។ បើវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មចេញសេចក្តីសម្រេចលើកចោលការជំទាស់នោះ ពេលនោះក្រុមហ៊ុន A មានពេលវេលាចំនួន ៣០ថ្ងៃក្នុងការដាក់បណ្តឹងបន្តទៅតុលាការកម្ពុជា ឬទៅ ម.ជ.ម.។

២.៣.២.៣ ការជំទាស់នឹងយុត្តាធិការរបស់វេទិការមជ្ឈត្តកម្ម

បើមានកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានសុពលភាព តុលាការកម្ពុជាត្រូវបញ្ជូនរឿងក្តីទៅមជ្ឈត្តការ[148]។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចជំទាស់នឹងយុត្តាធិការរបស់មជ្ឈត្តកម្មក្នុងការជំនុំរឿងក្តីនោះមួយផ្នែក ឬទាំងអស់។

ឧទាហរណ៍៖ ភាគីម្ខាងអាចអះអាងថា ខ្លួនមិនដែលយល់ព្រមធ្វើមជ្ឈត្តការលើវិវាទណាមួយឡើយ ហើយប្រហែលជាចង់បញ្ជូនបណ្តឹងតវ៉ានោះទៅតុលាការតាមច្បាប់។ ជាដំបូង ភាគីដែលអះអាងត្រូវធ្វើការទាមទារនេះជាមួយវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មសិន។ វេទិការមជ្ឈត្តកម្មមានអំណាចក្នុងការសម្រេចយុត្តាធិការរបស់ខ្លួនរួមទាំងការជំទាស់នានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអត្ថិភាព សុពលភាព ឬវិសាលភាពអនុវត្តនៃកិច្ចសន្យាមជ្ឈត្តការ[149]។ ភាគីដែលជំទាស់ត្រូវលើកឡើងពីបញ្ហានេះក្នុងកំឡុងពេល ឬមុនកាលបរិច្ឆេទកំណត់សម្រាប់ការដាក់ពាក្យសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការឆ្លើយតបរបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់មកសេចក្តីសម្រេចរបស់វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មពីបញ្ហាយុត្តាធិការអាចត្រូវប្តឹងបន្តទៅតុលាការក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ ក្រោយពេលវេទិការមជ្ឈត្តកម្មចេញសេចក្តីសម្រេច[150]។

២.៣.៣. នីតិវិធីមុនសវនាការ

ក្រោយពេលមជ្ឈត្តករត្រូវបានជ្រើសរើស ហើយយុត្តាធិការត្រូវបានកំណត់រួច ភាគីវិវាទដែលមានបញ្ហាសំខាន់ៗជាច្រើនដែលត្រូវដោះស្រាយ ហើយជាទូទៅបញ្ហានេះ ត្រូវបញ្ចប់ក្នុងការប្រជុំពិភាក្សាមុនសវនាការ ដែលនីតិវិធី ទីតាំង ការបង្ហាញសក្ខីកម្ម និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀតនឹងត្រូវសម្រេច ប្រសិនបើខចែងស្តីពីមជ្ឈត្តការក្នុងកិច្ចសន្យាមិនបានចែង ឬចែងមិនច្បាស់លាស់ពីបញ្ហាទាំងនេះ។

២.៣.៣.១ វិធានគ្រប់គ្រងនីតិវិធី

ភាគីវិវាទអាចកំណត់ពីវិធានគ្រប់គ្រងនីតិវិធីរបស់ខ្លួន[151]។ មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តការជាច្រើនបានបង្កើតវិធាននីតិវិធីផ្សេងៗ ហើយជាទូទៅភាគីវិវាទតែងអនុម័តយកវិធានរបស់មជ្ឈមណ្ឌល ប៉ុន្តែពួកគេក៏អាចយល់ព្រម

[148] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្ទែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៨។

[149] វិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្ទែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៤ វិធាន១៩.២។

[150] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្ទែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២៤។

[151] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្ទែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២៧។

ទទួលយកវិធានផ្ទាល់ដែលពួកគេបានជ្រើសរើស។ ករណីគ្មានវិធានស្តីពីនីតិវិធីដែលគូភាគីបានព្រមព្រៀង វេទិការមជ្ឈត្តកម្មត្រូវដឹកនាំដំណើរការមជ្ឈត្តកម្មក្នុងរបៀបមួយដែលខ្លួនយល់ថាត្រឹមត្រូវ[152]។

២.៣.៣.២ ទីកន្លែងមជ្ឈត្តករ

ទីកន្លែងមជ្ឈត្តករមានសារៈសំខាន់ណាស់ ព្រោះច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការរបស់ប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះនឹងមានភាពខុសគ្នា[153]។ ភាគីវិវាទមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ទីកន្លែងធ្វើមជ្ឈត្តការនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ពួកគេ ឬនៅក្នុងលិខិតផ្សេងទៀត[154]។ ក្នុងករណីដែលពួកគេមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាលើរឿងនេះ ទីកន្លែងធ្វើមជ្ឈត្តការត្រូវកំណត់ដោយវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មដោយពិចារណាពីកាលៈទេសៈនៃរឿងក្តី លើកលែងតែត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្សេងពីនោះ ដោយភាគីវិវាទវេទិកាអាចៈ ប្រជុំនៅកន្លែងណាមួយដែលសមស្រប ដើម្បីពិគ្រោះយោបល់ក្នុងចំណោមសមាជិករបស់វេទិកា ស្តាប់សាក្សី អ្នកជំនាញការ ឬភាគីវិវាទ ឬធ្វើអធិការកិច្ចលើសម្ភារៈកម្មសិទ្ធិ ឬ ឯកសារដទៃទៀត [155]។

២.៣.៣.៣ ភាសា

គូភាគីមានសេរីភាពក្នុងការយល់ព្រមលើភាសានៃដំណើរការមជ្ឈត្តការ បើគូភាគីមិនយល់ព្រមទេ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មនឹងធ្វើការកំណត់ពីភាសានោះ[156]។

២.៣.៣.៥ វិធានការបណ្តោះអាសន្ន

វិធានការបណ្តោះអាសន្នមានសារៈសំខាន់ណាស់។ នៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន ភស្តុតាងសំខាន់ៗអាចទទួលការខូចខាត ឬមានការបំផ្លាញចោល ដរាបណាគ្មានការធានាសុវត្ថិភាពយ៉ាងត្រឹមត្រូវដោយតតិយជន ឬភាគីម្ខាងអាចនឹងត្រូវការឱ្យភាគីម្ខាងទៀតបញ្ឈប់សកម្មភាពមួយចំនួនភ្លាមៗ។ ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងវិធាន របស់មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តការភាគច្រើនផ្សេងទៀត ដែលច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មផ្តល់ដល់វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មនូវសិទ្ធិអំណាចក្នុងការចេញវិធានការបណ្តោះអាសន្នទាំងនេះ។ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មក៏អាចស្នើឱ្យភាគីម្ខាងផ្តល់ប្រាក់ធានាសមស្របទាក់ទងនឹងវិធានទាំងនេះផងដែរ។

ភាគីនីមួយៗក៏អាចស្វែងរកការចេញដីកាសម្រេចជាបណ្តោះអាសន្នពីតុលាការកម្ពុជាផងដែរ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ត្រង់ចំណុចនេះ នៅមុនពេល ឬក្នុងពេលកំពុងដំណើរការមជ្ឈត្តកម្ម ការធ្វើសំណូមពររបស់ភាគីវិវាទមួយទៅតុលាការឲ្យផ្តល់វិធានការបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីការពារ និងការផ្តល់នូវវិធាននោះដោយតុលាការ ពុំមានវិសមិតភាពជាមួយកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាឡើយ។ ខចែងនេះអាចជាបញ្ហាដ៏មានសក្តានុពលសម្រាប់ភាគីបរទេសដែលមានបំណងចង់គេចពីប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងស្រុក។ វិធីម្យ៉ាងក្នុងការ

[152] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២៧។

[153] ស៊ីវិន អ៊ែម អូស្ទើតមីឡឺរ៍ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា (ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០) ១៧៦។

[154] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២៨។

[155] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២៨។

[156] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៣០។

គេចពីប្រព័ន្ធតុលាការនេះ គឺត្រូវដាក់លក្ខខណ្ឌសមស្របទៅក្នុងខចែងស្ដីពីមជ្ឈត្តការដែលរារាំងភាគីណាមួយ មិនឱ្យប្ដឹងទៅតុលាការដើម្បីស្នើសុំវិធានការបណ្ដោះអាសន្ន។

២.៣.៣.៦ ការបង្ហាញព័ត៌មានឱ្យដឹង ឬការជូនដំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមក

ប្រព័ន្ធតុលាការមួយចំនួន ដូចជានៅសហរដ្ឋអាមេរិកជាដើម ការបង្ហាញព័ត៌មានមានលក្ខណៈទូលាយ និងជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវចំពោះគូភាគីមុនសវនាការ។ ព័ត៌មានទាំងនោះរួមមាន៖ ឯកសារកស្សិណរបស់សាក្សី និង ភាគីនានាជាដើម។ ក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់ខមិនឡ លក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះហៅថា ការផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មាន។ ប៉ុន្ដែនៅ ប្រព័ន្ធ ច្បាប់ស៊ីវិល ការតម្រូវនេះមានលក្ខណៈរឹតត្បិតជាង។ ចំពោះវិធានមជ្ឈត្តការភាគច្រើនយល់ថា លក្ខខណ្ឌតម្រូវ ឱ្យបង្ហាញព័ត៌មានមុនសវនាការមានលក្ខណៈរឹតត្បិត។ គូភាគីអាចកំណត់ពីកម្រិត នៃការបង្ហាញព័ត៌មានមុន សវនាការតាមការចង់បានរបស់ខ្លួន។

តាមរយៈច្បាប់ស្ដីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម គូភាគីត្រូវបង្ហាញព័ត៌មានដល់គ្នាទៅវិញទៅមក៖ "រាល់ សេចក្ដីថ្លែង ឯកសារ ឬព័ត៌មានដទៃទៀត" ដែលបានដាក់ជូនវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម។ មុនពេលសវនាការមជ្ឈត្តការ គូភាគីមានឱកាសត្រួតពិនិត្យ"សម្ភារៈទំនិញ ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬឯកសារផ្សេង"។ គូភាគីមានសេរីភាពក្នុងការអនុម័ត វិធានផ្សេងៗទៀត ស្ដីពីការផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មានដែលមានលក្ខណៈទូលាយជាងនេះ។ ការព្រមព្រៀងត្រូវធ្វើឡើងជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងករណីគូភាគីត្រូវបង្ហាញវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម ពីចំណុចអ្វីដែលត្រូវបង្ហាញចេញហើយ ខកខានមិនបានបង្ហាញចេញ។ វិធានស្ដីពីការផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មានដែលកាន់តែមានលក្ខណៈទូលាយ នឹងនាំឱ្យមាន ការពន្យារពេលនៃដំណើរការមជ្ឈត្តការ និងចំណាយថ្លៃមេធាវីកាន់តែខ្ពស់។ ផ្ទុយទៅវិញ ការផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មាន ដែលមានលក្ខណៈរឹតត្បិត និងមិនគ្រប់គ្រាន់អាចនាំឲ្យមានការយឺតយ៉ាវក្នុងពេលសវនាការ នៅពេលភាគីម្ខាង ស្នើសុំពេលវេលាបន្ថែមដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហា និងភស្ដុតាងដែលមិនបានព្រៀងទុកជាមុន។

២.៣.៣.៧ អ្នកជំនាញ

មជ្ឈត្តករមានសិទ្ធិតែងតាំងអ្នកជំនាញ លើកលែងតែគូភាគីយល់ព្រមផ្សេងពីនេះ។ គូភាគីត្រូវប្រាប់អ្នក ជំនាញពីព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ មជ្ឈត្តករមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យអ្នកជំនាញនៅពេលសវនាការ ក្រោយពេល អ្នកជំនាញដាក់សេចក្ដីសន្និដ្ឋានជូនទៅវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម[157]។

២.៣.៤. សវនាការមជ្ឈត្តការ

ដំណើរការមជ្ឈត្តការតម្រូវឱ្យមានសវនាការមួយ ដែលស្រដៀងគ្នានឹងដំណើរការជំនុំជំម្រះក្នុងតុលាការ ប្រព័ន្ធច្បាប់ខំមិនឡ ដែលតម្រូវឱ្យគូភាគីធ្វើសេចក្ដីថ្លែងបើកដោយបញ្ជាក់ពីអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់។ បន្ទាប់មក ភាគីប្ដឹងធ្វើការបង្ហាញសាក្សី និងឯកសារជាភស្ដុតាងរបស់ខ្លួន។ សាក្សីត្រូវធ្វើការស្បថស្បែរដូចនឹងដំណើរការ កាត់ក្ដីនៅតុលាការដែរ។ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មនឹងសម្រេចថាតើសាក្សីដែលមិនមែនជាភាគីវិវាទអាចមានវត្តមាននៅ ក្នុងពេលធ្វើមជ្ឈត្តការឬទេ។ ភាគីប្ដឹង ឬមេធាវីរបស់ខ្លួននឹងសួរសំនួរដល់សាក្សីដែលមានវត្តមានដោយផ្ទាល់នៅ ចំពោះមុខវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម។ ពេលខ្លះវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មនឹងសួរសំនួរបន្ថែមស្រដៀងនឹងចៅក្រមដែរ។

[157] ច្បាប់ស្ដីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៣៤។

ភាគីឆ្លើយ តបក៏មានសិទ្ធិលើកជាសំនួរសួរទៅសាក្សីរបស់ភាគីប្តឹងដែរ។ ក្រោយពេលភាគីប្តឹងបានបង្ហាញនូវភស្តុតាងទាំងអស់របស់ខ្លួនរួចភាគីឆ្លើយតបនឹងមានឱកាសបង្ហាញសាក្សីនិងឯកសារជាភស្តុតាងរបស់ខ្លួនវិញម្តង។ ជាថ្មីម្តងទៀត វេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម និងភាគីប្តឹងក៏អាចសួរសំនួរទៅសាក្សីទាំងនោះបានដែរ។ បន្ទាប់មកគូភាគីនឹងផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានបញ្ចប់ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមកវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម នឹងពិភាក្សាដើម្បីសម្រេចរឿងក្តីនេះ។ សវនាការមជ្ឈត្តការមានលក្ខណៈមិនផ្លូវការដូចដំណើរការកាត់ក្តីនៅតុលាការឡើយ។ បញ្ហានីតិវិធី ឬបញ្ហាភស្តុតាងមានភាពទន់ភ្លន់ជាងនៅតុលាការ។ បើគូភាគីយល់ព្រម ពួកគេមិនចាំបាច់ធ្វើសវនាការផ្ទាល់មាត់នោះទេ។ គូភាគីអាចជ្រើសរើសធ្វើត្រឹមតែបង្ហាញភស្តុតាងជាឯកសារ និងសេចក្តីសន្និដ្ឋានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដាក់ជូនវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មដើម្បីពិចារណាក៏បាន។ ប៉ុន្តែបើភាគីណាមួយចង់ឲ្យមានសវនាការផ្ទាល់មាត់នោះ សវនាការផ្ទាល់មាត់ត្រូវតែធ្វើឡើង។ ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តកម្មផ្នែកពាណិជ្ជកម្មក៏តម្រូវឲ្យគូភាគីទទួលបានការជូនដំណឹងគ្រប់គ្រាន់ពីសវនាការដែរ។

២.៣.៥. ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច

ក្រោយពេលសវនាការមជ្ឈត្តការបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មត្រូវបង្វែរការយកចិត្តដាក់ទៅលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសច្បាប់ណាមួយនៃយុត្តាធិការមកអនុវត្តក៏បាន។ ការព្រមព្រៀងនេះ ហៅថា បទបញ្ញត្តិពីជម្រើសនៃច្បាប់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីវិវាទ។ ករណីដែលគ្មានបញ្ញត្តិស្តីពីជម្រើសនៃច្បាប់ទេ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសច្បាប់ណាមួយដែលខ្លួនយល់ថាសមស្របមកអនុវត្ត។

- **តួនាទីវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម**

គូភាគីអាចផ្តល់សិទ្ធិឱ្យវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មធ្វើជាអ្នកជួយសម្រុះសម្រួល (ចេញសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកលើអ្វីដែលត្រឹមត្រូវ) ជាជាងដើរតួនាទីជាចៅក្រម (ចេញសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកលើច្បាប់)។ តាមវិធីស្រុះស្រួល វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មចាំបាច់ចេញសេចក្តីសម្រេច ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ និងយុត្តិធម៌ជាជាងគោលការណ៍ច្បាប់។ ការធ្វើដូច្នេះអាចនាំឱ្យសេចក្តីសម្រេចដែលមើលទៅដូចជាការស្រុះស្រួលគ្នា ដែលក្នុងនោះភាគីនីមួយៗទទួលបានអ្វីម្យ៉ាង។ ការធ្វើដូច្នេះក៏នាំឱ្យមានការចេញសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកលើស្មារតី យុត្តិធម៌របស់មជ្ឈត្តករម្នាក់ៗ ពោលគឺសុទ្ធតែផ្អែកលើច្បាប់។ ទោះបីជាការធ្វើដូច្នេះអាចជាមធ្យោបាយដ៏ល្អមួយសម្រាប់គូភាគីដែលមានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនបានធ្វើខុសក៏ដោយនឹងបង្កើតឲ្យមានភាពមិនច្បាស់លាស់ចំពោះលទ្ធផល។ ជម្រើសនេះត្រូវតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី បើពុំនោះវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកលើច្បាប់ជាធរមាន។

- **បទដ្ឋានពាណិជ្ជកម្ម**

ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មចែងថា ចំពោះគ្រប់ករណីទាំងអស់ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់ទម្លាប់ពាណិជ្ជកម្ម ដែលអនុវត្តបានចំពោះមុខជំនួញ។ មានន័យថា បញ្ញត្តិនេះនឹងអនុវត្ត ទោះបីជាច្បាប់ដែលគូភាគីជ្រើសរើស មិនបានចែងពីទម្លាប់ផ្នែកពាណិជ្ជកម្មក៏ដោយ។

- **សេចក្តីសម្រេចដោយសម្លេងភាគច្រើន**

បើវេទិកាមានមជ្ឈត្តករច្រើនជាងម្នាក់ នោះសេចក្តីសម្រេចរបស់វេទិកាអាចធ្វើឡើងដោយសម្លេងភាគច្រើនដោយប្រៀបនៃសមាជិក[158]។

- **វិធានគ្រប់ដណ្តប់ក្នុងករណីខកខាន**

ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម មិនមានផ្តល់នូវវិធានក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងខកខានមិនបានគោរពតាមវិធានទាំងនោះឡើយ។ បើភាគីប្តឹងខកខានមិនបានបញ្ជូនបណ្តឹងទាមទាររបស់ខ្លួនឱ្យស្របតាមវិធាននេះ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មត្រូវបញ្ចប់ដំណើរការនោះ។ ផ្ទុយមកវិញ បើភាគីខកខានមិនបានឆ្លើយតបបញ្ជូនពាក្យដោះសាររបស់ខ្លួនទេ វេទិកាត្រូវបន្តដំណើរការមជ្ឈត្តការនោះ និងមិនត្រូវបកស្រាយថាការខកខាននោះជាការសារភាពឡើយ។

បើគូភាគីខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការ ឬខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាឯកសារនានានោះ វេទិកាអាចបន្តដំណើរការកាត់ក្តី និងធ្វើមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យពីភស្តុតាងដែលមាននោះបាន។ ការប្រើប្រាស់ពាក្យថា អាចនៅក្នុងប្រយោគនេះ ជំនួសឱ្យពាក្យថាត្រូវនោះបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ វេទិកាអាចជ្រើសរើសមិនបន្តដំណើរការកាត់ក្តីតទៅទៀតបាន។ គួរកត់សម្គាល់ថា មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តការនានាមានវិធានក្នុងករណីខកខានដែលគេអាចជ្រើសរើសជំនួសឲ្យវិធានទាំងនេះរបស់ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មរបស់កម្ពុជា។

- **ទម្រង់នៃមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ**

ដើម្បីចងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច និងដើម្បីឱ្យអាចអនុវត្តបានតាមរយៈតុលាការមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យត្រូវ ៖

- ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខាដោយសម្លេងភាគច្រើននៃមជ្ឈត្តករ។
- បញ្ជាក់ពីហេតុផលដែលចេញមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ។
- បែងចែកក្នុងចំណោមភាគីវិវាទ នូវថ្លៃចំណាយលើមជ្ឈត្តការតាមដែលវេទិការមជ្ឈត្តកម្មយល់ថាសមស្រប លើកលែងតែភាគីវិវាទមានការព្រមព្រៀងគ្នាផ្សេងពីនោះ។ ថ្លៃឈ្នួលមេធាវីដែលសមស្រប របស់ភាគីឈ្នះក្តី ក៏អាចត្រូវបានបង្គាប់ឲ្យទៅភាគីម្ខាងទៀតដែរ។
- បញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងធ្វើមជ្ឈត្តការ។
- ភាគីនីមួយៗត្រូវទទួលបានមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យដែលមានចុះហត្ថលេខាមួយច្បាប់[159]។

រាល់ការស្រុះស្រួលដែលសម្រេចបានក្រោមមាត្រា ៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចគ្នានេះ ហើយត្រូវបញ្ជាក់ផងដែរថាវាគឺជាមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានអានុភាព និង

[158] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៣៧។

[159] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៣៩។

ប្រសិទ្ធភាពជាសាលក្រម។ នៅពេលវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មចេញសេចក្តីសម្រេច អគ្គលេខាធិការត្រូវបោះត្រា ម.ជ.ម. ហើយបញ្ជូនទៅគូភាគី ហើយប្រសិនបើភាគីណាមួយចង់ស្នើសុំកែប្រែ ការបំភ្លឺលម្អិត និងបកស្រាយ សេចក្តីសម្រេច ឬសេចក្តីសម្រេចបន្ថែម ភាគីនោះត្រូវស្នើសុំទៅអគ្គលេខាធិកាដ្ឋានក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលបានសេចក្តីសម្រេច[160]។

២.៣.៦. ការប្តឹងឧបាស្រ័យនឹងការដាក់ឱ្យអនុវត្ត

២.៣.៦.១ ការប្តឹងជំទាស់នឹងមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ

មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអាចត្រូវប្តឹងជំទាស់តែក្នុងកាលៈទេសៈរឹតត្បិតបំផុត។ ការអនុញ្ញាតឲ្យភាគីម្ខាងធ្វើការប្តឹងជំទាស់នឹងមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យដោយងាយស្រួល នឹងធ្វើឱ្យបាត់គុណប្រយោជន៍របស់មជ្ឈត្តការ ពោលគឺលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់នូវដំណោះស្រាយវិវាទយ៉ាងឆាប់រហ័ស មានប្រសិទ្ធភាព និងប្រកបដោយលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ។ គូភាគីនឹងបាត់បង់ទំនុកចិត្តក្នុងការជ្រើសយកមជ្ឈត្តការមកដោះស្រាយវិវាទ បើមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអាចត្រូវបានប្តឹងជំទាស់យ៉ាងងាយស្រួលនៅតុលាការនោះ។ ដូច្នេះច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មបានចែងពីមូលហេតុតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ក្នុងការលុបចោល(ធ្វើមោឃកម្ម) មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យណាមួយ។ ក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលត្រូវបានរៀបរាប់ គ្មានមូលហេតុណាមួយដែលទាក់ទងនឹងតម្រូវការពិនិត្យមើលឡើងវិញពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃភស្តុតាង និងសេចក្តីសម្រេចឡើយ។ តុលាការកម្ពុជាអាចលុបចោលនូវមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យណាមួយបានបើ៖

- ភាគីមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា អសមត្ថភាពនៅពេលចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ឬមួយកិច្ចព្រមព្រៀងនោះគ្មានសុពលភាព យោងតាមច្បាប់ដែលគ្រប់គ្រងវា ឬ
- ភាគីម្ខាងមិនបានទទួលការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវពីការតែងតាំងមជ្ឈត្តករ ឬពីដំណើរការមជ្ឈត្តការនោះ ឬមិនអាចបង្ហាញពីអង្គហេតុរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ឬ
- មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យដែលទាក់ទិននឹងវិវាទនោះ ពុំគោរពតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា ឬ
- ការបង្កើតវេទិការមជ្ឈត្តកម្ម ឬដំណើរការមជ្ឈត្តការ ពុំស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ឬ
- កម្មវត្ថុនៃវិវាទមិនអាចដោះស្រាយបានដោយមជ្ឈត្តការឡើយ យោងតាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬ
- មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះនឹងផ្ទុយពីនយោបាយសាធារណៈរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា[161]។

មូលហេតុចំនួនបួនដំបូងត្រូវលើកឡើង និងបញ្ជាក់ដោយភាគី។ តុលាការទទួលបន្ទុកពិនិត្យឡើងវិញ អាចពិចារណាពីមូលហេតុចំនួនពីរចុងក្រោយ (តាមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន)។ គួរបញ្ជាក់ថាច្បាប់ស្តីពី មជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មចែងថា តុលាការកម្ពុជាអាចលុបចោលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ផ្អែកលើមូលហេតុទាំងនេះ ប៉ុន្តែ មិនតម្រូវថាត្រូវតែដូច្នោះទេ។ គូភាគីដែលស្វែងរកការលុបចោលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ត្រូវដាក់ពាក្យសុំទៅសាលាឧទ្ធរណ៍នៃ

[160] វិធានស្តីមជ្ឈការពាណិជ្ជកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៤ វិធាន៣៨។

[161] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៤៦។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ ក្រោយទទួលបានលិខិតជូនដំណឹងពីមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះ។ បណ្តឹងសាទុក្ខពីសាលាឧទ្ធរណ៍ចេញសាលដីការួច[162]។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈសមស្រប តុលាការកម្ពុជាអាចផ្អាកដំណើរការកាត់ក្តីនៅតុលាការសិន ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មបន្តដំណើរការកាត់ក្តី ឬចាត់វិធានការលុបបំបាត់មូលហេតុនៃការលុបចោលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះស្របតាមច្បាប់។ ដើម្បីឲ្យវេទិការមជ្ឈត្តកម្មអាចបញ្ចប់ដំណើរការ។

២.៣.៦.២ ការទទួលស្គាល់និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ

ក្រោយពេលចេញមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យរួច ភាគីឈ្នះក្តីត្រូវតែស្នើរសុំអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ បើភាគីចាញ់ក្តីខកខានមិនបានគោរពតាមមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះ។ អាស្រ័យហេតុនេះគូភាគីត្រូវផ្អែកលើប្រព័ន្ធតុលាការ ដើម្បីអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះ តាមរយៈការស្នើរសុំដីកាសម្រេចអនុវត្តនៅសាលាឧទ្ធរណ៍[163]។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៅពេលដែលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យចូលជាធរមានត្រូវដាក់ឲ្យអនុវត្តដូចគ្នានឹងសាលក្រមតុលាការដែរ។

ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មចែងថា ៖

មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ទោះបីជាបានធ្វើនៅប្រទេសណាក៏ដោយ ក៏ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាកាតព្វកិច្ច ហើយបន្ទាប់ពីបានពាក្យសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចរួច ត្រូវបានអនុវត្ត......[164]

ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានីតិវិធី ភាគីដែលស្វែងរកការទទួលស្គាល់ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តត្រូវផ្តល់ដល់តុលាការនូវសំណៅដើម ឬសំណៅចម្លងដែលមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវនៃមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ និងកិច្ចព្រមព្រៀងមជ្ឈត្តការព្រមទាំងសំណៅបកប្រែជាភាសាខ្មែរដែលមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ក្នុងករណីដែលសំណៅដើមមិនមែនសរសេរជាភាសាខ្មែរ។ ក្រោយពេលដាក់ជូនត្រឹមត្រូវរួចតុលាការត្រូវទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យប្រៀបដូចជាមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះគឺជាសាលក្រមស្ថាពរ និងអាចអនុវត្តបានដូច្នោះដែរ។

តុលាការអាចបដិសេធក្នុងការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះបាន ដោយយោងតាមកាលៈទេសៈរឹតត្បិតមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា អសមត្ថភាពនៅពេលចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គ្មានសុពលភាពយោងតាមច្បាប់គ្រប់គ្រង ឬ
- ភាគីម្ខាងពុំបានព័ត៌មានត្រឹមត្រូវពីការតែងតាំងមជ្ឈត្តករ ឬពីដំណើរការមជ្ឈត្តកម្ម ឬពុំអាចបង្ហាញពីករណីរបស់ខ្លួនបានដោយប្រសិទ្ធភាព ឬ
- មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យដែលទាក់ទងនឹងវិវាទនោះ ពុំគោរពតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា ឬ

[162] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៤៤។

[163] ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៧ មាត្រា៣៥៣ និងច្បាប់ស្តីពីការយល់ព្រម និងការអនុវត្តអនុសញ្ញាអង្គការ សហប្រជាជាតិចែងអំពីការទទួលស្គាល់និងការប្រតិបត្តិសេចក្តីសម្រេចមជ្ឈត្តករបរទេស ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០១ មាត្រា ៦។

[164] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៤៥។

- ការបង្កើតវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម ឬដំណើរការមជ្ឈត្តការពុំស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីវិវាទ ឬ
- មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យពុំបានក្លាយជាកាតព្វកិច្ចនៅឡើយសម្រាប់ភាគីវិវាទ ឬ
- កម្មវត្ថុនៃវិវាទនោះពុំអាចដោះស្រាយតាមមជ្ឈត្តការឡើយ យោងតាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឬ
- ការទទួលស្គាល់មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ អាចផ្ទុយនឹងនយោបាយសាធារណៈរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា[165]។

ចំណុចទាំងប្រាំដំបូងអាចត្រូវបានលើកឡើងនិងបញ្ជាក់ដោយភាគីម្ខាង រីឯចំនុចពីរចុងក្រោយអាចលើកឡើងដោយតុលាការខ្លួនឯង។ មូលហេតុក្នុងការបដិសេធការទទួលស្គាល់ ឬការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យទាំងនេះដូចគ្នាស្ទើរតែទាំងស្រុងនឹងមូលហេតុសម្រាប់ការលុបចោលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ។ មូលហេតុបន្ថែមដើម្បីបដិសេធការអនុវត្តគឺ មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យមិនទាន់ភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចលើគូភាគីក្នុងប្រទេសដែលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះ ត្រូវបានធ្វើឡើង។ ខ្លឹមសារនេះ ស្រដៀងគ្នានឹងបញ្ញត្តិដែលចែងថា តុលាការកម្ពុជាអាចបដិសេធការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យផ្អែកតាមមូលហេតុទាំងនេះ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឱ្យត្រូវតែដូច្នេះឡើយ។ តុលាការអាចផ្អាកដំណើរការដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយរង់ចាំលទ្ធផលនៃវិធានការរបស់តុលាការ ដោយភាគីម្ខាងកំពុងតែស្វែងរកការលុបចោលមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ។

២.៣.៦.៣ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិ

ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មមិនត្រឹមតែចែងពីការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យជាតិប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងចែងពីការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិផងដែរ។ ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការពាណិជ្ជកម្មបានចែងថា មជ្ឈត្តការត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអន្តរជាតិបើ ៖

(១) ភាគីវិវាទ និងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាមានទីកន្លែងធ្វើពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងពីគ្នាក្នុងពេលសម្រេចកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ឬ

(២) ទីកន្លែងមួយក្នុងចំណោមទីកន្លែងខាងក្រោម ស្ថិតនៅក្រៅប្រទេសធ្វើពាណិជ្ជកម្មរបស់ភាគីវិវាទ ទីកន្លែងធ្វើមជ្ឈត្តការ ៖ បើបានកំណត់នៅក្នុង ឬបានយោងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា ទីកន្លែងដែលកាតព្វកិច្ចសំខាន់នៃទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្មបានប្រព្រឹត្តទៅ ឬទីកន្លែងដែលជិតជាងគេពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ ឬ

(៣) ភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងដាក់លាក់ថារឿងនៃកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាទាក់ទងនឹងប្រទេសលើសពីមួយ[166]។

តាមរយៈការសង្ខេបកថាខណ្ឌនេះ ៖

- បើភាគីមួយមានទីកន្លែងប្រកបពាណិជ្ជកម្មលើសពីមួយ នោះទីកន្លែងដែលមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាងគេបំផុតនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា ជាទីកន្លែងពាណិជ្ជកម្ម

[165] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា៤៥។

[166] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាត្រា២ ។

- បើភាគីមួយគ្មានទីកន្លែងប្រកបពាណិជ្ជកម្មទេ នោះទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍របស់ភាគីជាទីកន្លែងពាណិជ្ជកម្ម។

ចំពោះមជ្ឈត្តការអន្តរជាតិ ការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនាំឱ្យប្រទេសកម្ពុជាបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃអនុសញ្ញាក្រុងញូវយ៉កស្តីពីការទទួលស្គាល់មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យបរទេស ឆ្នាំ១៩៥៨ (អនុសញ្ញាក្រុងញូវយ៉ក) បានទាំងស្រុង។ អនុសញ្ញាក្រុងញូវយ៉ក ផ្តល់នូវក្របខណ្ឌអន្តរជាតិដ៏ចម្បងសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ និងការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យបរទេស និងមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិ។

ឧទាហរណ៍៖ វិវាទរវាងក្រុមហ៊ុនចិន និងក្រុមហ៊ុនជប៉ុនដែលបានធ្វើមជ្ឈត្តការនៅទីក្រុងបាងកកអាចសុំអនុវត្តប្រឆាំងនឹងភាគីនីមួយៗនៅកម្ពុជាបើភាគីនីមួយៗមានទ្រព្យសម្បត្តិនៅកម្ពុជា។ អនុសញ្ញានេះ និងរបបអនុវត្តន៍ជាអន្តរជាតិជាមូលហេតុមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិចូលចិត្តធ្វើមជ្ឈត្តការ ព្រោះក្នុងករណីមានវិវាទនឹងមានការធានាថា មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះ អាចអនុវត្តបានស្ទើរតែនៅគ្រប់ទីកន្លែងនៅក្នុងពិភពលោក។ ដោយសារប្រទេសកម្ពុជាគឺជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធអនុវត្តន៍នេះ ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិកាន់តែមានបំណងចង់ធ្វើការវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាថែមទៀត។

យោងតាមអនុសញ្ញាក្រុងញូវយ៉ក ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវតែអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យបរទេស ប៉ុន្តែពុំមានវិធីសាស្ត្រអនុវត្តច្បាស់លាស់ទេ រហូតទាល់តែច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មត្រូវបានអនុម័ត។ ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មចែងថា៖

មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យទោះជាបានធ្វើនៅក្នុងប្រទេសណាក៏ដោយត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាជា កាតព្វកិច្ចត្រូវបានអនុវត្ត.....[167]។៉លើកលែងតែមានមូលហេតុមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះសម្រាប់បដិសេធតុលាការកម្ពុជាត្រូវអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះ[168]។

ដោយសារតែច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មបានចូលជាធរមាន ទើបប្រទេសកម្ពុជាមានក្របខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ដំណើរការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិ។ ជាលទ្ធផល នៅឆ្នាំ២០១៤ តុលាការប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិ ដែលបានសម្រេចដោយវេទិកាមជ្ឈត្តការរបស់កូរ៉េ និងបានអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យនោះនៅប្រទេសកម្ពុជាជាលើកដំបូង[169]។ ក្នុងការអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា ភាគីដែលឈ្នះត្រូវស្នើរសុំដីកាសម្រេចអនុវត្តពីសាលាឧទ្ធរណ៍ដោយគោរពទៅតាមនីតិវិធីដូចគ្នាទៅនឹងការស្នើរសុំអនុវត្តមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យជាតិដែរ។

---

[167] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៦ មីនា ២០០៩, មាត្រា៤៥។

[168] ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៦ មីនា ២០០៩, មាត្រា៤៥។

[169] https://www.mekongresearch.org/blog/2017/9/14/commercial-arbitration-and-alternative- resolution-in-the-kingdom.

ជំពូកទី៣
ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ជំពូកទី៣

ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

៣.១ សញ្ញាណទូទៅ

៣.១.១ និយមន័យវិវាទការងារ

វិវាទការងារ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ និងជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគតរវាងនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ឬជនដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ។ យោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ វិវាទការងារត្រូវបានបែងចែកចេញជា ០២ (ពីរ) ប្រភេទគឺ៖ វិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

វិវាទបុគ្គល សំដៅដល់វិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារ នៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់ជាធរមាន។[170]

វិវាទការងាររួម សំដៅដល់វិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការជាប្រក្រតីនៃសហគ្រាស ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។[171]

បើក្នុងករណីសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះកម្មវត្ថុនៃវិវាទគឺ៖

វិវាទអំពីសិទ្ធិ សំដៅដល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួមជាដើម។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីមានសិទ្ធិក្នុងជ្រើសរើសជំរើស ២ យ៉ាងគឺ៖ តាមការប្តឹងទៅតុលាការ និងការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ។

[170] ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា៣០០ថ្មី។

[171] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា៣០២។

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សំដៅដល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត និង និយោជកដែលមិនមានបញ្ញត្តនៅក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីវិវាទមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ប៉ុន្តែមិនអាចប្តឹងទៅតុលាការបានទេ។

៣.១.២ មូលហេតុនៃវិវាទការងារ

មានមូលហេតុច្រើនណាស់ ដែលបុគ្គលិកដាក់ពាក្យបណ្តឹងក្នុងនោះរួមមានដូចជា៖

- ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកខុសនីតិវិធីច្បាប់
- ផ្តល់ប្រាក់ខែមិនត្រឹមត្រូវ
- គ្រោះថ្នាក់ ឬរងរបួសដោយសារតែភាពធ្វេសប្រហែសរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ការរើសអើងប្រកាន់ពណ៌សម្បុរ ពូជសាសន៍ ភេទ អាយុ...
- ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឬលក្ខខណ្ឌការងារមិនអាចអនុវត្តបានជាដើម
- ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិត ពីការងារដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុន
- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពីការងារដោយមិនគោរព និងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ការមិនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាការងារ ប្រយោជន៍មិនមែនរូបិយវត្ថុផ្សេងទៀត
- និងបទបញ្ញត្តិដែលទាក់ទងដល់បរិក្ខារប្រើប្រាស់ និងផល
- ការបន្ថែមសិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិត ការអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវ
- ការបញ្ចប់មុខងារ ការព្យួរការងារ ការព្រមាន និងការដាក់វិន័យដល់កម្មករនិយោជិត
- ការយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់ខែ
- ការបើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករនិយោជិតតិចជាងចំនួនប្រាក់ខែអប្បបរមាដែលបានកំណត់ដោយក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
- ការបង្ខំឱ្យធ្វើការលើសម៉ោង
- ការមើលងាយជេរប្រមាថកម្មករនិយោជិត ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលស្រេចតែចិត្ត[172]។ល។

[172] ចំណោះដឹងទូទៅ, KH Research.com សំណួរ ចម្លើយ ទាក់ទងពីចំណោះដឹងពីស្ថាប័នសង្គម និងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងការងារ(២),(ថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩)។

៣.១.៣ បទដ្ឋានគតិយុត្តនៃវិវាទការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ មានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣០០ ដល់ មាត្រា ៣១៧ ត្រង់ជំពូកទី ១២ ស្តីពី (ការដោះស្រាយវិវាទការងារ) ដោយបានប្រើពាក្យថា "ការផ្សះផ្សា និងការសះជា" ដែលពាក្យទាំងនេះមិនខុសពីមាត្រាទាំងឡាយនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើឡើយ។

ម្យ៉ាងទៀតច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១០២១/០១១ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ មាត្រា៣០០ថ្មី ក៏បានចែងពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលធ្វើការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារជាមុនសិន ប្រសិនបើមិនសះជាភាគីអាចបន្តស្វែងរកកសរដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ មាត្រាមួយចំនួនក្នុងជំពូកទី ១២នៃច្បាប់ការងារក៏មានចែងអំពី "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល" ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវ នីតិសម្បទា បច្ចុប្បន្នហៅថា (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) គឺប្រកាសលេខ ០០៩ ស.ក.ប.យ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពី (ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល)។ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅក្នុងវិស័យការងារ។

៣.២ ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

៣.២.១ អធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ

អធិការកិច្ចការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ស្តីពីបង្កើតក្រុមអធិការការងារតែមួយ។

អធិការកិច្ចការងារ គឺជាប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារដែលជាសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារ។

---

https://www.khsearch.com/qna/13617?fbclid=IwAR0FlXjDRWoo75e7weAFlxFk97TpVik6R7-9C_GqAs71H07VAsg7iqlBM9k (ចុចមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣) ។

ក. អង្គភាពទទួលខុសត្រូវផ្នែកអធិការកិច្ចការងារ

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវប្រគល់ឲ្យទៅ អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ។[173] រចនាសម្ព័ន្ធទាំងពីរនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ដែលជាអង្គភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្ដាលមួយចំណុះឲ្យក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។ នាយកដ្ឋាននេះស្ថិតក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ។ តើអធិការកិច្ចការងារមានអ្វីខ្លះ? សូមពិនិត្យមើលភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារដូចខាងក្រោមនេះ។

ខ. អធិការកិច្ចការងារមានជាអាទិ៍

- ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុកក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទបញ្ញាដទៃទៀត ដែលមានការទាក់ទងដល់របបការងារ។
- ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ។
- ផ្ដល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេសចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត អំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។
- ផ្ដល់ព័ត៌មានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនូវការមិនគប្បី ឬការរំលោភផ្សេងៗ ដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន។
- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និង គ្រួសារនៃជនទាំងនោះ ។[174]

គ. អំណាចរបស់អធិការកិច្ចការងារ

- ធ្វើកំណត់សម្គាល់ទៅឱ្យនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត។
- ដាក់កំហិតនិយោជក ឬអ្នកតំណាងនៃជននេះ ឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឱ្យបានទាន់ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់។

[173] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៤៣។

[174] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៤៤។

- កត់សម្គាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែជឿរហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ។
- បង្គាប់ឱ្យចាត់ ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុសមរម្យ ដែលកត់សម្គាល់ឃើញ ឬសន្និដ្ឋានថាមានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដ ហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាព ឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត។
- សម្រេចធ្វើការពិន័យចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និង អត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។[175]

៣.២.២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក. ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមប្រកាសលេខ ៣៣៨.សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២។ ប៉ុន្តែស្ថាប័នមួយនេះពុំទាន់បានដំណើរការភ្លាមៗទេ ដោយត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០០៣ ទើបអាចចាប់ផ្តើមការងាររបស់ខ្លួននៅអាណត្តិទី១បាន។ ប្រកាសលេខ ០៩៦ ចុះ ថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់អាណត្តិទី១ដែល មានរយៈពេល១ឆ្នាំ។ បច្ចុប្បន្ននេះមានប្រកាសថ្មីមួយទៀតលេខ០៩៩.សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវនិរាករណ៍ប្រកាសខាងដើម។ ការតែងតាំងសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ខ. គោលបំណងនៃការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានគោលបំណងដូចតទៅៈ

- ធ្វើឱ្យមានភាពសុខដុមក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតតាមរយៈការអនុវត្តច្បាប់ការងារកម្ពុជា អនុសញ្ញារួម និងសន្ធិសញ្ញា អនុសញ្ញាការងារអន្តរជាតិ ដែលព្រះមហាក្សត្របានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ។
- ផ្តល់ចំណេះដឹងអំពីការអនុវត្តមុខងារ និងតួនាទីរបស់ខ្លួនដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

[175] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៤៨។

- ពង្រីកការយល់ដឹងដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមរយៈសវនាការជាសាធារណៈ និងការបោះពុម្ពផ្សាយអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន។

គ. សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់អំពីសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលតម្រូវឱ្យមានយ៉ាងតិច១៥រូប[176]។ ប៉ុន្តែដោយសារមានការកើនឡើង នៃសំណុំរឿងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនោះ ការតែងតាំងចំនួនអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានកើនឡើងផងដែរ ជាក់ស្តែងនៅឆ្នាំ២០០៣ មានចំនួនអាជ្ញាកណ្តាល២១រូប នៅឆ្នាំ២០០៤ មានចំនួនអាជ្ញាកណ្តាល២៧រូប និងជាចុងក្រោយ គឺនៅឆ្នាំ២០១៤-២០១៥នេះ មានចំនួនអាជ្ញាកណ្តាលរហូតដល់៣១រូបឯណោះ។

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅអាណត្តិទី១១ មានដូចខាងក្រោមនេះ៖

- សមាជិក១០រូប ស្នើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- សមាជិក១០រូប ស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក និង
- សមាជិក១០រូប ស្នើឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីព (ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ១៣០ក.ប/ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល)។

ឃ. លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ដើម្បីក្លាយជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បេក្ខជនត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចតទៅៈ

- មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ
- មានការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- មានបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយ៉ាងតិច ៣ឆ្នាំ
- សមាជិកដែលស្នើតែងតាំងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬមានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត និងចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ។

[176] ប្រកាសស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ១។

- សមាជិកដែលស្នើតែងតាំងដោយភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវមានចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ និងបទពិសោធន៍យ៉ាងតិច១ឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ (ប្រការ៣ និង ប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤)។[177]

ខ. ការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- អាណត្តិរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានតែងតាំងសម្រាប់រយៈពេល១ (មួយ)ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា។[178]
- ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាអ្នកចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រកាសតែងតាំងនេះ ត្រូវធ្វើឡើងយ៉ាងតិច ១៤ថ្ងៃ មុនពេលចប់អាណត្តិ។[179]
- សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសជារៀងរាល់ឆ្នាំលើកលែងតែៈ
  - ➢ សមាជិកនោះស្លាប់ លាលែងពីតំណែង ឬក្លាយជាអសមត្ថជនដែលពុំអាចបំពេញភារកិច្ចជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន។
  - ➢ សមាជិកនោះត្រូវជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយទាស់នឹងលក្ខណសម្បត្តិរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ
  - ➢ សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារមានវិសមិតភាពជាមួយនឹងមុខងាររបស់អាជ្ញាកណ្តាល។
- ករណីមានសមាជិកណាម្នាក់មិនត្រូវបានតែងតាំងសាជាថ្មីឡើងវិញ ដោយហេតុផលទាំងបីខាងលើ សមាជិកថ្មីត្រូវស្នើឡើងដោយស្ថាប័នដែលបានស្នើសមាជិកចេញនោះនឹងត្រូវតែងតាំងសម្រាប់រយៈពេលដែលនៅសល់ក្នុងអាណត្តិនោះ។

---

[177] ប្រកាសស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ៦។

[178] ប្រកាសស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ២។

[179] ប្រកាសស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ១។

- ប្រសិនបើនៅចុងបញ្ចប់អាណត្តិ ប្រកាសតែងតាំងមិនទាន់ចេញទេ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលម្នាក់ៗត្រូវបានចាត់ទុកថា ត្រូវបានតែងតាំងសាជាថ្មីឡើងវិញសម្រាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំបន្តទៀត។[180]
- ទោះបីអាណត្តិរបស់សមាជិកណាម្នាក់ត្រូវបានបញ្ចប់ហើយក៏ដោយ ក៏សមាជិករូបនោះត្រូវបន្តការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើសរើសឲ្យចូល កាលពីមុនពេលផុតអាណត្តិរបស់ខ្លួន រហូតដល់សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានធ្វើឡើង ឬដំណើរការសម្រេចសេចក្ដីនៃអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបញ្ឈប់។
- ការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនត្រូវប្រកាន់រើសអើងដោយមូលហេតុជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿសាសនា និន្នាការនយោបាយ ឬឋានៈសង្គមឡើយ។[181]

ច. ភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានភារកិច្ចដូចតទៅៈ

- គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនេះប៉ុណ្ណោះ។
- ដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។
- ដោះស្រាយវិវាទដោយផ្ទាល់ប្រកបដោយសមធម៌ យុត្តិធម៌ មានតម្លាភាព និងទាន់ពេលវេលា តាមរយៈការធ្វើសវនាការជាសាធារណៈ។
- ចេញសេចក្ដីសម្រេច និងសេចក្ដីបង្គាប់មានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផលស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់ការងារ (ប្រការ២ ប្រកាសលេខ១៣០ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្ដីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល)។[182]

---

180 ប្រកាសស្ដីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រការ២។

181 ប្រកាសស្ដីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រការ៨។

182 ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា៣១២ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ឆ. លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

លេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺជាស្ថាប័នដែលត្រូវបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។[183] លេខាធិការដ្ឋានមានមុខងារផ្ដល់ការគាំទ្រ ឬជួយសម្រួលការងាររដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ភាគីវិវាទមិនអាចទាក់ទាងទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់បានទេ លើកលែងតែក្នុងថ្ងៃសវនាការ។ រាល់ការទំនាក់ទំនង និងការសួរនាំព័ត៌មាននានា ត្រូវតែទាក់ទងផ្ទាល់ទៅលេខាធិការដ្ឋាន។ មុខងារចម្បងរបស់លេខាធិការដ្ឋានមានដូចជា ទទួល និងដាក់ឱ្យដំណើរការសំណុំរឿង ដែលត្រូវបានផ្ដល់ដោយក្រសួងការងារ។ សម្របសម្រួលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលដែលធ្វើឡើងដោយភាគី។ ដើរតួនាទីជាអន្តរការីផ្នែករដ្ឋបាលសម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងភាគី ។ ប្រមូល និងបញ្ជូនឯកសារ និងការទំនាក់ទំនងផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្ដាល និងការបញ្ជូនសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល។

៣.៣ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

វិវាទការងារត្រូវបានបែងចែកជា២ ប្រភេទធំៗគឺ វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម។ វិវាទអាចកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការទោះជាការចាត់ចែងល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ដោយហេតុនេះហើយនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតគួរប្រមើលមើលពីវិវាទទាំងឡាយហើយបង្កើតឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅពេលដែលវាកើតឡើង។

លើកលែងតែនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងគ្នាលើប្រព័ន្ធផ្សេងមួយទៀតនាំឲ្យការដោះស្រាយវិវាទពួកគេត្រូវតែអនុវត្តន៍ តាមនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទ ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ យោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ និយោជក និងកម្មករនិយោជិត អាចដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេតាមវិធីមួយចំនួន។

នីតិវិធីទាំងនោះរួមមានៈ

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ
- ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្ដាល
- កូដកម្ម/ឡុកអៅ

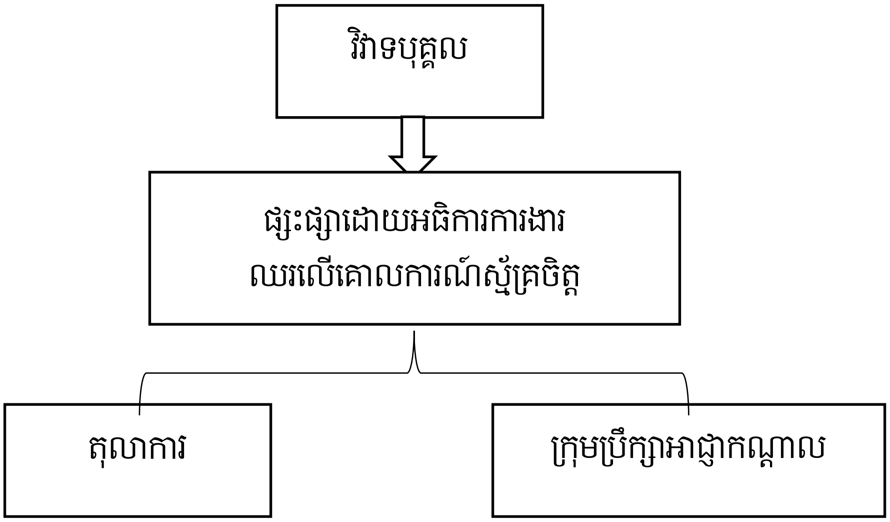
[183] ប្រកាសស្ដីពី ការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រកាសឱ្យប្រើថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣។

- ប្តឹងទៅតុលាការ។[184]

ដំណាក់កាលទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវអនុវត្តដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ គឺអាស្រ័យទៅលើថា តើវាជាវិវាទបុគ្គល ឬជាវិវាទការងាររួម។

៣.៣.១ នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការចំពោះវិវាទបុគ្គល

ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ភាគីវិវាទអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតាមប្រព័ន្ធតុលាការក៏បាន។ ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលក្រៅពីប្រព័ន្ធតុលាការ មានភាពខុសគ្នាពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានសមត្ថកិច្ចចំពោះតែវិវាទការងាររួម តែប៉ុណ្ណោះ។ វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានដូចតទៅ៖



- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- តុលាការ។

---

184 សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៤។

គ. ការចរចា

ការចរចា គឺជានីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលគូភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងធ្វើការជជែកចរចាដើម្បីរកដំណោះស្រាយ។ លក្ខណៈពិសេសនៃចរចា គឺធ្វើឡើងរវាងគូភាគីនៃវិវាទដោយផ្ទាល់ ឬតំណាងគូភាគីតែប៉ុណ្ណោះដោយមិនតម្រូវឲ្យមានភាគីទីបី ជួយសម្របសម្រួលនោះទេ។[185] គូភាគីអាចជ្រើសតាំងអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើការចរចាបាន ដែលអ្នកតំណាងនោះអាចជាមេធាវី ឬអ្នកតំណាងវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ។

ឧទាហរណ៍៖ អ្នកតំណាងរបស់ភាគីវិវាទនៃកម្មករនិយោជិតនៃវិវាទការងារ គឺតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ។ អ្នកតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាអ្នកតំណាងវិជ្ជាជីវៈ។ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការទម្រង់បែបការចរចា គឺជាជំហានដំបូងបង្អស់ដែលគូភាគីនៃវិវាទការងារអាចធ្វើការសាកល្បងធ្វើក្នុងថ្នាក់សហគ្រាស បានទាំងក្នុងវិវាទការងាររួម និងវិវាទបុគ្គល។ ជាគោលការណ៍ការចរចា ជាទម្រង់ដោះស្រាយវិវាទមួយដែលជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទមួយដែលមិនបានតម្រូវដោយច្បាប់ឡើយ។ ការចរចាអាចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាសដើម្បីជ្រើសរើសក្នុងការដោះស្រាយនៅពេលមានវិវាទកើតឡើង។

ខ. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ពេលធ្វើការប្តឹងទៅតុលាការ ភាគីណាមួយនៃវិវាទអាចផ្តើមគំនិតប្តឹងទៅអធិការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិនដោយឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។[186]

- **ការទទួលពាក្យប្តឹង**

- អធិការការងារទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមរយៈភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងភាគីដែលដាក់ពាក្យមកអធិការការងារ។
- ពាក្យបណ្តឹងអាចធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមកកាន់អធិការការងារ។
- នាយកដ្ឋានអធិការការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអតីតយុវជន និងយុវនីតិសម្បទា ស្ថិតនៅអាគារលេខ២៨ ផ្លូវសម្តេចព្រះធម្មលិខិតអ៊ុក ផ្លូវលេខ១៨៤ សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌដូនពេញ មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

---

[185] Website of Law Bites, Definition of Negotiation: https://www.legalbites.in/negotiation-meaning-scope-adv-dis/ ; Cambridge Dictionary of Negotiation: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/negotiation

[186] ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០០ថ្មី។

- **នីតិវិធីដោះស្រាយក្រោយទទួលពាក្យបណ្ដឹង**

ក្រោយបន្ទាប់ពីអធិការការងារ ទទួលពាក្យបណ្ដឹងពីភាគីណាមួយ អធិការការងារ ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់មកផ្ដល់ព័ត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានា ដែលខ្លួនចង់បាន ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទឱ្យបានសមស្រប។ អធិការការងារ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃវិវាទ រួចសាកល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន។ ការសាកសួរព័ត៌មាននេះត្រូវធ្វើឡើងជាមួយភាគីម្ដងមួយៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ គ្រប់ពេលសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែម ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជា ឯកសារដោយមានហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីដែលផ្ដល់ព័ត៌មាននោះផងដែរ ហើយកំណត់ហេតុនេះត្រូវផ្ដល់ជូនភាគីដែលបានផ្ដល់ព័ត៌មាន១ច្បាប់។[187]

- **រយៈពេលចូលបង្ហាញខ្លួន**

បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនព្រមអញ្ជើញទៅផ្ដល់ព័ត៌មានបន្ថែមជូនទៅអធិការការងារតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេល ៣ (បី)ថ្ងៃយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់គិតពីថ្ងៃធ្វើការដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេ នោះពាក្យបណ្ដឹងនោះត្រូវទុក ជាមោឃៈ។

បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនព្រមចូលបង្ហាញខ្លួន តាមកាលកំណត់ក្នុងរយៈពេល ៣ (បី) ថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ គិតតែថ្ងៃធ្វើការដោយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ រឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថា ភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។[188]

- **នីតិវិធីផ្សះផ្សា**

បន្ទាប់ពីបានទទួលព័ត៌មានសព្វគ្រប់អស់ហើយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្ដងទៀតឱ្យភាគីទាំងសងខាងចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នាដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ លិខិតអញ្ជើញត្រូវធ្វើជូនភាគីតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ។

---

[187] ប្រកាសលេខ១៧៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ២ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[188] ប្រកាសលេខ១៧៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ៣ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

អធិការការងារត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលក្នុងរយៈពេល ៣ (បី) សប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹង។ ភាគីវិវាទអាចឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន។ ជនទាំងឡាយនឹងអាចអម ឬធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទបានលុះត្រាតែជននោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ហើយអាចសម្រេចកិច្ចការបានផងដែរ។

បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននេះមិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ ពាក្យប្ដឹងត្រូវចាត់ទុក ជាមោឃៈ ។

បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ រឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថាភាគីចុងមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។[189]

- **ការបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាដោអធិការការងារ**

ក្រោយពីពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវចុះក្នុងកំណត់ហេតុដែលឱ្យអធិការការងារ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគីវិវាទ។ កំណត់ហេតុនៃលទ្ធផលការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និង ភាគីទាំងអស់ ហើយត្រូវថតចម្លងចែកភាគីទាំងសងខាងដែរ។ ប្រសិនបើ ការផ្សះផ្សាទទួលបានជោគជ័យ មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងសះជាមួយ ដែលមានសរសេរបញ្ជាក់អំពីការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីវិវាទ។ ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារគឺជា ការព្រមព្រៀងដែលអាចយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។

ក្នុងករណីលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាដែលគ្មានការសះជានោះភាគីអាចបន្តដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដោយប្ដឹងទៅសាលាក្ដីមានសមត្ថកិច្ចតុលាអណាគតិក្នុងរយៈពេល ២ (ពីរ)ខែ បើពុំនោះទេសិទ្ធិប្ដឹងនឹងត្រូវផុតកំណត់។[190]

គ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា៣០០ថ្មី (០៥ តុលា ២០២១)បានចែងថា គ្រប់វិវាទបុគ្គល ភាគីអាចប្ដឹងទៅអធិការការងារដែលមានសមត្ថិច្ចដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។ ក្នុងករណីមិនសះជា សាមីភាគីអាចប្ដឹងទៅ

---

[189] ប្រកាសលេខ១៨ សកបយ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ៤ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[190] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០១ និងប្រការ៧-៩នៃប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្ដីពីនីតិនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

តុលាការការងារ ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ បើទាញតាមអត្ថន័យនៃវាក្យខណ្ឌទី២ នៃមាត្រានេះ បានសេចក្តីថា នៅពេលដែលអធិការការងារធ្វើការផ្សះផ្សាមិនសះជាទេនោះ ភាគីនៃវិវាទមានជម្រើស ២យ៉ាង គឺភាគីអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារតែម្តងដោយមិនចាំបាច់ប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ មានន័យថាអាចផ្លោះមិនប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ឬក៏ភាគីអាចប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសិនមុននឹងឈានដល់ការប្តឹងទៅតុលាការ។ ពីព្រោះមាត្រានេះទុកសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសការដោះស្រាយមួយណាមានប្រសិទ្ធិភាពជាង។

ឃ. តុលាការការងារចំពោះវិវាទបុគ្គល

យោងតាមមាត្រា៣៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងពីតុលាការទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងតុលាការងារក៏មានសមត្ថកិច្ចចំពោះវិវាទការងាររួមចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ក្នុងបញ្ញត្តិនេះដែរក៏មានចែងថា តុលាការការងារទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គល ដោយកើតចេញពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ដូច្នេះការប្រតិបត្តិនានាទាក់ទងនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ និងអនុសញ្ញារួមមិនស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារនោះទេ។[191] ដោយយោងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងថា អំណាចតុលាការគ្របដណ្តប់លើរឿងក្តីទាំងអស់រួមទាំងរឿងក្តីរដ្ឋបាលផង[192] និងតុលាការខេត្ត-ក្រុង មានសមត្ថកិច្ចជំនុំជម្រះ លើរឿងក្តីព្រហ្មទណ្ឌ រឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណី រឿងក្តីពាណិជ្ជកម្ម វិវាទរដ្ឋបាលនិងវិវាទការងារ។[193] ដូចនេះ តុលាការទូទៅ ឬតុលាការអាជ្ញាគតិមានសមត្ថកិច្ចលើវិវាទការងារទាំងវិវាទការងាររួម និងវិវាទបុគ្គល (វិវាទទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិអនុសញ្ញារួម និងច្បាប់)។ ពោលវិវាទការងារដែលមានចែងក្នុងបញ្ញត្តិណាមួយថាស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការការងារ ទើបស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការការងារ តែបើវិវាទការងារណាមិនមានចែងក្នុងបញ្ញត្តិណាមួយថាស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការការងារទេនោះ វិវាទការងារនោះស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិ។ តែយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្នុងស្ថានភាពដែលពុំទាន់មានវត្តមានតុលាការការងារនេះ វិវាទដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ និងវិវាទការងារដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់

[191] ហ៊ែល ចំរើន នីតិការងារ (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រទី៤០៤។

[192] រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ មាត្រា១២៨។

[193] ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤ មាត្រ៤។

នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ[194] រួមទាំងវិវាទបុគ្គល វិវាទការងាររួម (ទាំងវិវាទប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងវិវាទទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិអនុសញ្ញារួម និងច្បាប់)។

ក្នុងបញ្ញត្តិច្បាប់ការងារបានចែងថា ក្នុងពេលអវត្តមានតុលាការការងារ នោះវិវាទការងារដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ។ ក្នុងន័យនេះតុលាការមានសមត្ថកិច្ចចំពោះតែវិវាទកើតចេញពីការអនុវត្តច្បាប់ការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះវិវាទផ្សេងទៀត ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ នោះមិនមែនជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារទេ។ ដោយយោងតាមនិយមន័យវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ជាវិវាទមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ និងជាប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបាននាពេលអនាគត ក៏អាចជាវិវាទកើតពីការទាមទារឲ្យផ្តល់ប្រយោជន៍នោះបន្ថែមលើអ្វីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបច្ចុប្បន្ន ពោលវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មិនមែនវិវាទទាក់ទងនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារនោះទេ។ ដូចនេះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មិនស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការទេ។ ម្យ៉ាងទៀតការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មិនអាចដោះស្រាយដោយផ្អែកលើបញ្ញត្តិច្បាប់បានទេ ដោយហេតុវិវាទនេះមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ តែការដោះស្រាយវិវាទនេះត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌។[195]

សរុបមកវិញ តុលាការការងារមានដែនសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយតែវិវាទបុគ្គល (វិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងតែប៉ុណ្ណោះ)។ ដោយសារដែនសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការនេះ មានដែនសមត្ថកិច្ចតូចចង្អៀត ទើបមានចោទជាចំណោទបញ្ហាមួយចំនួន។

៣.៣.៣ នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការចំពោះវិវាទការងាររួម

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បើពុំមានចែងពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ នោះភាគីនៃបណ្តឹងត្រូវជូនដំណឹងពីវិវាទការងាររួមនោះទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួនដែលមានអាស័យដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតំណាងដើម្បីដំណើរការផ្សះផ្សាមុននឹងដាក់វិវាទនេះឲ្យដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។[196] បើក្នុងអនុសញ្ញារួមមានចែងពីនីតិវិធីជាក់លាក់ក្នុងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះគូភាគីត្រូវដំណើរក្នុងការដោះស្រាយតាមអនុសញ្ញារួម។ ជាក់ស្តែងមុននឹងឈានដល់ការផ្សះផ្សាដោយអធិការ

---

[194] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៨៩។

[195] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១២។

[196] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៣ និងប្រការ៧-៩នៃប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

ការងារគូភាគីវិវាទធអាចធ្វើការចរចាគ្នារកដំណោះស្រាយនៅថ្នាក់សហគ្រាសជាមុនសិន។ វិធីសាស្ត្រការដោះស្រាយវិវាទរួមបើតាមច្បាប់ត្រូវឆ្លងកាត់តាមយន្តការ ៤ ដំណាក់កាលធំៗគឺះ

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារជាកាតព្វកិច្ច
- ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល
- កូដកម្ម/ឡុកអៅ
- ប្តឹងទៅតុលាការ។

ក. ការចរចា

ការចរចាចំពោះវិវាទការងាររួម ដូចគ្នានឹងការចរចា ដែលបានលើកឡើងក្នុងនីតិវិវាទការងារបុគ្គលខាងលើ។ នៅពេលដែលភាគីធ្វើការចរចាគ្នាមិនសះជាទេ ភាគីអាចជ្រើសរើសយកការដោះស្រាយបន្តដោយយការដាក់ពាក្យប្តឹងទៅកាន់អធិការការងារជាកាតព្វកិច្ចមុននឹងឈានទៅដល់ការដោះស្រាយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមក្រោយ។

ខ.ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ

- **និយមន័យការផ្សះផ្សា**

ការផ្សះផ្សាត្រូវបានឱ្យនិយមន័យ គឺជាវិធីនិយាយមួយប្រកបដោយគុណធម៌ខ្ពស់ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការយល់គ្នាទៅវិញទៅមកពីភាគីមួយទៅភាគីមួយទៀត។ ការផ្សះផ្សាមានចរិតលក្ខណៈសំខាន់បីយ៉ាងគឺ ទី១ជាដំណើរការធ្វើឱ្យមានសន្តិភាព ទី២មានការចូលរួមពីភាគី ទី៣ដែលមានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត្យ និងមានគោលបំណងជួយដល់គូភាគី ក្នុងការបង្រួមវិសាលភាពនៃការខ្វែងគំនិតគ្នាឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយមួយ។[197]

ចំពោះវិវាទការងាររួម ប្រសិនបើភាគីនៃវិវាទបានព្យាយាមដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដែលមានចែងដាក់លាក់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរួចហើយ តែមិនទទួលជោគជ័យដូចនេះគូភាគីត្រូវបន្តការដោះស្រាយវិវាទតាមការផ្សះផ្សា។ ការផ្សះផ្សាក្នុងវិវាទការងាររួម ជាកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនៃវិវាទ[198] តែការព្រមព្រៀង និងលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សា គឺជាសិទ្ធិស្វ័យ

[197] ហ៊ែល ចំរើន នីតិការងារ (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រទី៣៤៧។

[198] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៣។

សម្រេចរបស់ភាគី។[199] ការផ្សះផ្សានេះអាចមានលទ្ធភាពសះជាច្រើនដោយសារតែការផ្សះផ្សានេះរៀបចំឡើងដោយអធិការការងារនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ និងជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់ភាគីដែលត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សាទេ នោះនឹងត្រូវទទួលពិន័យ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់។ម្យ៉ាងទៀតនីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សាមានចែងច្បាស់លាស់នៅក្នុងប្រកាសលេខ ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ប្រសិនបើក្នុងអនុសញ្ញារួមមិនបានចែង ពីការកំណត់យកការផ្សះផ្សាសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅពេលកើតឡើងនេះទេ នៅពេលមានវិវាទការងាររួមកើតឡើង គូភាគីណាមួយត្រូវប្តឹងទៅអធិការការងារនៃមន្ទីរ ឬក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារនៃខេត្ត ក្រុងដែលជាអាសយដ្ឋានគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស។[200] តែបើភាគីមិនបានជូនដំណឹងពីវិវាទការងារនៅពេលកើតឡើងទៅអធិការការងារនោះទេ ហើយបន្ទាប់ពីអធិការការងារបានទទួលដំណឹងពីវិវាទដោយមធ្យោបាយផ្សេង អធិការការការងារនៅតែមានសិទ្ធិចាត់ចែងតាមនីតិវិធីនេះដែរ។[201]

- **និតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា**

បន្ទាប់ពីអធិការការងារ បានទទួលដំណឹងពីវិវាទការងារតាមរយៈមធ្យោបាយទាំងពីរខាងលើនេះហើយអធិការការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈ៤៨ម៉ោង។[202] ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលមានការប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការការងារ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងពីវិវាទនេះត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកការងារដើម្បីចាត់ចែងការផ្សះផ្សាភ្លាម។[203] តែយ៉ាងណាមិញ មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយចែងជាក់លាក់ពីវិវាទបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនេះនៅឡើយ។

បន្ទាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារបានចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងអស់មកផ្តល់ព័ត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានា។[204] លិខិតអញ្ជើញនេះ ត្រូវផ្ញើរតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋ

---

[199] ហ៊ែល ចំរើន នីតិការងារ (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រទី៣៥០។

[200] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៣ និងសារាចរលេខ១២ សកបយ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០២។

[201] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៣។

[202] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៤។

[203] ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ៩។

[204] ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ២។

ដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដោយមានចុះហត្ថលេខាបានទទួល។[205] ការសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើឡើងមួយភាគីម្តងៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ការសាកសួរនេះត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុជាឯកសារដោយមានចុះហត្ថលេខាអ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្តល់ព័ត៌មាននោះ។[206] ក្នុងដំណើរការនៃការផ្សះផ្សានេះ ភាគីអាចឱ្យគេជួយអម ឬតំណាងខ្លួនបាន។ ជនទាំងឡាយដែលអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងបានលុះត្រាតែជននោះជា មនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ និងសម្រេចកិច្ចការបាន។[207] អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតអាចជាអ្នកតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតដែលបានចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវ និងមានសមាជិកភាព៣០%នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាសនោះ។[208] ភាគីនៃវិវាទត្រូវមកផ្តល់ព័ត៌មានតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយមិនបានចូលរួមតាមការអញ្ជើញ និងមិនមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុត្រឹមត្រូវនោះទេអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។[209] ភាគីដែលអវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទដែលកើតមានតាមការផ្សះផ្សា នឹងត្រូវចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ការងារ គឺ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី៣០ (សាមសិប) ទៅ៦០ (ហុកសិប)ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ។[210]

បន្ទាប់ពីអ្នកផ្សះផ្សាទទួលបានព័ត៌មានសព្វគ្រប់ពីភាគីទាំងអស់ហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតឲ្យភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមប្រជុំដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលទទួលបានសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។ ការផ្សះផ្សាអាចធ្វើឡើងវិញបានតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។[211] បើភាគីណាមួយមិនបានចូលរួមតាមការអញ្ជើញដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សានឹងត្រូវផ្តន្ទាទោស យោងតាមមាត្រា៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[205] ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ៤។

[206] ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ២។

[207] ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ៥។

[208] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា៥៤។

[209] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៦ និងប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ២។

[210] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៦៣។

[211] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៥ និងប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ៣។

នៅពេលភាគីវិវាទចូលរួមប្រជុំតាមការកោះអញ្ជើញទាំងពីរលើករបស់អធិការការងារ ត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទកម្មទាំងអស់ដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ បើភាគីមិនព្រមបញ្ឈប់វិវាទកម្មទេនោះនឹងត្រូវពិន័យតាមមាត្រា ៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។[212]

រាល់ការប្រជុំដែលធ្វើក្នុងនីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដែលមានបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា ព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយត្រូវថតចម្លងជូនភាគីទាំងអស់។[213]

ចំពោះលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាអាចមានការព្រមព្រៀងសះជានឹងគ្នាទាំងស្រុង ឬសះជាចំណុចមួយចំនួន ឬក៏ពុំមានចំណុចសះជាសោះ។ ក្នុងករណីដែលមានការសះជាទាំងស្រុង ត្រូវមានហត្ថលេខាដោយភាគីវិវាទនិងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតម្លៃ និងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួម។

ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនមានការជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការ សហជីពនោះទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។[214] ក្នុងករណីដែលពុំមានការសះជា ឬមានចំណុចខ្លះមិនសះជាអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់ចំណុចទាំងឡាយដែលមិនសះជា ហើយត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ពីវិវាទនេះ បញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារ យ៉ាងយូរបំផុត ៤៨ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាដើម្បីមានវិធានដោះស្រាយបន្ត។[215] បន្ទាប់មកវិវាទនេះត្រូវដាក់ឲ្យដោះស្រាយតាមនីតិវិធីមួយក្នុងចំណោមនីតិវិធីជាច្រើនដូចខាងក្រោមៈ

- នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ប្រសិនបើមានឬ
- នីតិវិធីផ្សេងទៀតដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីនៃវិវាទ ឬ
- ប្រសិនបើមិនមាននីតិវិធីដូចខាងលើទេ ត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល។

[212] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៦-៣៦៣។
[213] ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ៦។
[214] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៧។
[215] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៨។

គ.ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១. ចាប់ផ្តើមរបស់អាជ្ញាកណ្តាល

វិវាទការងាររួមរបស់ភាគីវិវាទដែលពុំទទួលបានជោគជ័យតាមរយៈការផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទទាំងនោះអាចយកវិវាទរបស់ខ្លួន ឬចំណុចមួយចំនួនដែលពុំសះជានឹងគ្នា ដោះស្រាយតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងនោះពុំបានព្រមព្រៀងដាក់វិវាទឱ្យដោះស្រាយតាមរយៈនីតិវិធីផ្សេងទៀតទេ ហើយនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមក៏ពុំមានចែងពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។ ដូចនេះកាលណាវិវាទការងាររួមទាំងឡាយដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមមាត្រា៣០៩ កថាខណ្ឌ "គ" នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហើយនោះ ភាគីនីមួយៗត្រូវសម្រេចជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយត្រូវជូនយោបល់ទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីអាជ្ញាកណ្តាលទាំងនោះក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា។ សមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភាគីវិវាទឲ្យស្របតាមប្រការ១២នៃប្រកាសលេខ ៣៣៨ សកបយ ។[216]

ក្រោយពីបានបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងលើរួមមក ភាគីអាចជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សាអំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសនៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយនៃការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍មិនសះជាដោយរួមបញ្ចូលនូវការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះផង។ របាយការណ៍ត្រូវតែបានបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ៤៨ ម៉ោងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។[217]

ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជូនដំណឹងអំពីអាសយដ្ឋាន ហើយបើអាចទៅរួចដោយភ្ជាប់នូវលេខទូរស័ព្ទរបស់ខ្លួនដែលទាក់ទងបានទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដែលជាទីកន្លែងដែលភាគីទទួលសេចក្តីជូនដំណឹង និងសេវាផ្តល់ជូនឯកសារផ្សេងៗក្នុងដំណើរការជំនុំជម្រះ។ ព័ត៌មានទាំងនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យក្នុងឱកាសដំបូងបង្អស់ នៃការចាប់ផ្តើមអាជ្ញាកណ្តាល ឬក៏ប្រគល់ឱ្យទៅអ្នកផ្សះផ្សានៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។[218]

---

216 វិធានស្តីពីនីតិអាជ្ញាកណ្តាល. វិធាន២.១។

217 វិធានស្តីពីនីតិអាជ្ញាកណ្តាល. វិធាន២.២។

218 វិធានស្តីពីនីតិអាជ្ញាកណ្តាល. វិធាន២.២។

១.២ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

លេខាធិការដ្ឋាន គឺជាអង្គការធំមួយខាងផ្នែករដ្ឋបាលគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលការដោះស្រាយវិវាទដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ យោងតាមវិធានត្រង់ចំណុច ៣ នៃវិធានស្តីពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវខ្នះខ្នែងដើម្បីឲ្យអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣ បង្កើតជាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងក្នុងបីថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីលេខាធិការដ្ឋានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជា។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលឲ្យស្របតាមវិធាននេះ។ បន្ទាប់មកលេខាធិការដ្ឋានត្រូវត្រួតពិនិត្យមើលថា តើភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១២ នៃប្រកាស៣៣៨ ហើយឬនៅ[219] ដូចជាធានាឱ្យបានការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី១ដោយសហគ្រាសវិវាទ អាជ្ញាកណ្តាលទី២ដោយសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សានិយោជិតដែលជាភាគីវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលទីបី ជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើស ដោយអាជ្ញាកណ្តាលទី១ និងទី២ខាងលើ។ ក្នុងករណីដែលភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬភាគីបានជ្រើសរើសហើយ ប៉ុន្តែអាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនដោយសារហេតុផលស្របច្បាប់ ឬដោយហេតុផលជាក់ស្តែងណាមួយ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាឱ្យមានការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីដូចមាន ចែងក្នុងជំពូក២នៃប្រកាសលេខ៣៣៨។[220] ការជ្រើសរើសសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងករណីនេះចំពោះសមាជិកមួយរូបដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល គឺត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោតក្នុងចំណោមសមាសភាព មួយភាគ៣នៃក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។[221] ចំពោះអាជ្ញាកណ្តាលខាងភាគីនិយោជកប្រសិនបើសហគ្រាសពីរ ឬច្រើនមិនឯកភាពឈានដល់ការព្រមព្រៀងក្នុងការជ្រើសរើសទេនោះ អាជ្ញាកណ្តាលនេះនឹងត្រូវជ្រើសរើសឡើងដោយការចាប់ឆ្នោតដែរ។ ដូចគ្នានេះដែរ អាជ្ញាកណ្តាលខាងភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវជ្រើសរើសតាមការចាប់ឆ្នោតដែរ ប្រសិនបើសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតពីរ ឬច្រើនមិនអាចឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកនោះ ។[222]

លេខាធិការដ្ឋានត្រូវផ្តល់ឲ្យភាគីវិវាទខាងសហគ្រាស និងខាងសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាលដែលស្នើឡើងដោយអង្គភាពវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ម្យ៉ាងវិញទៀត

[219] វិធានស្តីពីនីតិអាជ្ញាកណ្តាល. វិធាន៣.២។

[220] វិធានស្តីពីនីតិអាជ្ញាកណ្តាល. វិធាន៣.៣។

[221] ប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១២។

[222] ប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១៣។

លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយដល់ដំណើរការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយការចាប់ឆ្នោត កាលណាភាគីទាំងនោះមិនឯកភាពព្រមព្រៀងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ។[223]

បន្ទាប់ពីភាគីខាងសហគ្រាសជ្រើសរើសបានអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ចេញពីសមាគមនិយោជក និងភាគីខាងកម្មករនិយោជិតជ្រើសបានអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ទៀតចេញពីសហព័ន្ធសហជីព នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយលេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនាក់នោះ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់ពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន និងត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនាក់នោះអំពីលេខរៀងសំណុំរឿងអំពីភាគីវិវាទ។ ប្រសិនបើអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសនោះ បដិសេធមិនធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលដោយមូលហេតុណាមួយដូចជាជំទាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម អាជ្ញាកណ្តាលនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន ។[224]

ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី អាជ្ញាកណ្តាលទីបីត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាលដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ ការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីភាគីវិវាទនីមួយៗ បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលចំនួនពីររូបរួចសិន។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនេះត្រូវពិភាក្សាគ្នាជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី ដើម្បីធ្វើប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រោយពីឯកភាពគ្នាជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនេះត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលនោះពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន។ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយមូលហេតុណាមួយរួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម អាជ្ញាកណ្តាលទីបីក៏អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនោះដែរ[225]។ អាជ្ញាកណ្តាលទីបីត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីលេខរៀងសំណុំរឿងត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនាក់ និងភាគីវិវាទពីអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ហើយត្រូវបានចុះកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលាដែលខ្លួនបានបញ្ជាក់ពីភាពដែលអាចធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងភាគីវិវាទរួមទាំងកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលាយល់ព្រមខាងលើទៅលេខាធិការដ្ឋាន។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវកត់ត្រាទុកនូវព័ត៌មានលំអិតទាំងនេះ ហើយចងក្រងទុកឱ្យបានសមស្រប។[226]

[223] វិធានស្តីពីនីតិអាជ្ញាកណ្តាល. វិធាន៣.៤។

[224] វិធានស្តីពីនីតិអាជ្ញាកណ្តាល. វិធាន៣.៥។

[225] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៨។

[226] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៩។

ប្រសិនបើអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនេះ មិនអាចឯកភាពគ្នាលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីទេ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយការចាប់ឆ្នោត ព្រមទាំងសួរបញ្ជាក់អាជ្ញាកណ្តាលទីបីនេះពីភាពដែលអាចធ្វើអាជ្ញាកណ្តាលបាន។[227] ប្រសិនបើ ភាគីវិវាទទាំងអស់មិនឯកភាពជ្រើសរើសនីតិវិធីចាប់ឆ្នោតផ្សេងៗទេ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម[228]

- មន្ត្រីម្នាក់ជ្រើសតាំងពីលេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវសរសេរលើក្រដាសសន្លឹកឆ្នោតផ្សេងៗគ្នានូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ រួចត្រូវប្រមូលក្រដាសទាំងនេះដាក់ក្នុងប្រអប់មួយដើម្បីចាប់រើសយកអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ។
- លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីចូលរួមក្នុងនីតិវិធីនៃការចាប់ឆ្នោត។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាបានកើតឡើង កាលណាការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់ ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាឱ្យមានអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី មកជំនួសបើសិនជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបង្កើតឡើងនោះ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយមូលហេតុច្បាប់ ឬដោយមូលហេតុជាក់ស្តែង ។[229]

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលបង្កើតឡើងហើយ ត្រូវទទួលបន្ទុកចេញសេចក្តីបង្គាប់ចំពោះរឿងវិវាទដែលខ្លួនបានទទួលក្នុងរយៈពេល១៥ (ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃធ្វើការ) ចាប់ផ្តើមរាប់ពីថ្ងៃដែលបានបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ជារួមការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ក្នុងសមាភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើទៅតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ ហើយអាជ្ញាកណ្តាលនោះត្រូវតែបញ្ជាក់ពីភាពដែលខ្លួនអាចធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់វិវាទណាមួយ ។

១.៣ ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដែលគេបញ្ជូនមកឱ្យជំនុំជម្រះភ្លាមបន្ទាប់ពីអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីរូប ត្រូវបានជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ក្នុងវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សា

[227] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.១០។

[228] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.១១។

[229] ប្រកាសលេខ៣៣៨ ប្រការ១៣ និងវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.១៤។

អាជ្ញាកណ្តាល។ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗ ត្រូវបើកការប្រជុំក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីក្រុមនេះត្រូវបានបង្កើតជារូបរាងឡើង ដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗទាក់ទងនឹងរឿងវិវាទ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងអំពីការប្រជុំនេះ និងអំពីសេចក្តីសម្រេចនានាដែលបានធ្វើក្នុងពេលប្រជុំទៅលេខាធិការដ្ឋាន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលការណែនាំពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។[230]

ភាគីវិវាទទាំងអស់ ឬតំណាងរបស់ខ្លួនក្រោយពីបានទទួលដំណឹងអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងរួចមកត្រូវមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីបកស្រាយបញ្ជាក់ដោយផ្ទាល់មាត់នូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារ និងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចតម្រូវឱ្យភាគីវិវាទ បញ្ជាក់អំពីការទាមទារ និងចម្លើយរបស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរបាន។[231] ក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទមិនបានទទួលការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរារាំងគំរាមគំហែងយ៉ាងអយុត្តិធម៌ មិនឱ្យធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាលទេ ភាគីនោះអាចយកមកធ្វើជាសំអាងសម្រាប់បដិសេធ មិនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅចំពោះមុខតុលាការបាន។[232]

បន្ទាប់ពីភាគីវិវាទបានទទួលការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌស្តីពីការជូនដំណឹងរួចហើយ ប៉ុន្តែភាគីណាមួយ ឬតំណាងរបស់ខ្លួនមិនមកបង្ហាញក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។[233]

ក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចតម្រូវឱ្យភាគីណាមួយផ្តល់ភស្តុតាង តាមរយៈសាក្សី វត្ថុតាង ឬឯកសារផ្សេងៗ ហើយភាគីទាំងអស់មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាងណាមួយដែលបានបង្ហាញដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងចោទសួរសាក្សីណាមួយដែលផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្នុងករណីដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានមន្ទិលសង្ស័យ ឬមិនបានយល់ច្បាស់អំពីភស្តុតាង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញអ្នកឯកទេសមក

[230] វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.១។

[231] វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.២។

[232] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤៧

[233] វិធានស្តីពីនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.៧។

ផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងវិវាទ ។[234] ឧទាហរណ៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវការអ្នកជំនាញខាងគណនេយ្យដើម្បីធ្វើការបកស្រាយ ពន្យល់ បំភ្លឺបន្ថែមសម្រាប់រកភស្តុតាងថាតើគណនេយ្យកររបស់ក្រុមហ៊ុន "ក" មានការកិបកេងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់របស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏ជាកំហុសបច្ចេករបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាច និងសមត្ថកិច្ចទាំងស្រុងក្នុងការសម្រេចលើបញ្ហាផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំវិវាទឱ្យបានសមស្របសម្រាប់ការជំនុំជម្រះនិង ដែលទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការជំនុំជម្រះ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកលើការពិចារណា ពិនិត្យពិច័យឲ្យបានត្រឹមត្រូវដើម្បីធានាដល់ភាពយុត្តិធម៌ ភាពឥតលំអៀង និងដើម្បីឱ្យដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ម្យ៉ាងវិញទៀតក្នុងដំណើរការនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធានាឱ្យការដោះស្រាយវិវាទបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស ចៀសវាងអូសបន្លាយពេលវេលាយូរដែលជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ និងខាតបង់ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចៀសវាងផ្អាកការជំនុំជម្រះ ព្រោះការផ្អាកនូវនីតិវិធីនាំឱ្យខាតបង់ថវិកាច្រើន និងនាំឱ្យភាគីវិវាទបាត់បង់ទំនុកចិត្តដល់ការដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ។ ការផ្អាកអាចធ្វើទៅបានដរាបណាភាគីទាំងអស់ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពគ្នាលើការផ្អាកនេះ ។

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដូចជាទំនាស់អំពីផលប្រយោជន៍ និងទំនាស់អំពីសិទ្ធិបន្ទាប់ពីភាគីវិវាទទាំងសងខាងមិនឈានដល់ការសះជានឹងគ្នា។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះដោយយោងទៅលើអត្ថបទច្បាប់ អនុសញ្ញារួម (ចំពោះទំនាស់អំពីសិទ្ធិ) និងផ្អែកតាមគោលការណ៍សមធម៌ (ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍)។ ក្នុងដំណាក់កាលអនុវត្តនីតិវិធីក្នុងការជំនុំជម្រះចេញ សេចក្តីសម្រេចចំពោះវិវាទការងារមួយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែបើកលទ្ធភាពឱ្យភាគីដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯងគ្រប់ពេលវេលា បើសិនជាភាគីទាំងសងខាងងាកមករកដំណោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សាវិញ។[235] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ បានចែងអំពីគោលការណ៍នេះ ដើម្បីធានានូវប្រយោជន៍របស់ភាគីវិវាទទាំងឡាយ ព្រោះថាការផ្សះផ្សាជារបៀបនៃការដោះស្រាយវិវាទយ៉ាងប្រពៃ និងជាជម្រើសមួយដែលគួរឱ្យចង់បានក្នុងគោលបំណងចៀសវាងផលវិបាកនៃការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

---

[234] វិធានស្តីពីនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.៥ និង៤.៦។

[235] វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.១០។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតម្កល់ទុកនូវភស្តុតាងដែលបានផ្តល់ក្នុងការជំនុំជម្រះ រួមទាំងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬសេចក្តីសម្រេចដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ឯកសារទាំងនេះអាចត្រូវបានតម្កល់ទុកក្នុងកំណត់ហេតុសរសេរ ឬក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀតរួមទាំងការថតចម្លងដោយអេឡិចត្រូនិចផង។[236]

១.៤ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

សមត្ថកិច្ចសម្រេចសេចក្តីរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទការងាររួម គឺផ្តល់ដោយប្រការ៣២នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ដោយយោងទៅលើមាត្រា៣០៩ កថាខណ្ឌ "គ" នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។ សេចក្តីសម្រេចនេះនឹងប្រើទម្រង់ផ្លូវការមួយឈ្មោះថា "សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល"។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន ២ប្រភេទគឺ **សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច** និង **សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច៖**

សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច មានន័យថា ករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទ បានឯកភាពគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ។ ក្នុងករណីនេះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង ។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយ ដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ ។

ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច មានន័យថា ភាគីនីមួយៗ អាចជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដោយជូនពត៌មានទៅរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការក្នុងរយៈពេល **៨** ថ្ងៃ(គិតចាប់ថ្ងៃធ្វើការ) បន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង។ ប្រសិនបើ ថ្ងៃចុងក្រោយនៃរយៈពេលនេះ មិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការសំរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរយៈពេលនេះត្រូវពន្យាបន្ថែមទៅថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់។ ប្រសិនភាគីណាមួយនៃវិវាទបានដាក់ពាក្យជំទាស់របស់ខ្លួនរួម អំឡុងពេលនេះសេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ។ ក្នុងករណីនេះបើវិវាទជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ៈ បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលជំនួសអនុសញ្ញារួម) ភាគីវិវាទអាចប្តឹង យកពីករណីនេះ ទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចសំរាប់ការដោះស្រាយចុងក្រោយ ។

[236] វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.១១។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវព្យាយាមឱ្យបានសម្លេងឯកឆន្ទក្នុងការសម្រេចសេចក្តីរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើសម្លេងឯកឆន្ទមិនអាចរកបានទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនតាមសម្លេងភាគច្រើន។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលត្រូវបាន ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹង សេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ កាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ៖ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចែងអំពី :

ក-ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប

ខ-ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និង ទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី

គ-សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី

ឃ-សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹងៗ និង បណ្តឹងត និង បណ្តឹងតប ប្រសិនជាមាន

ង-ហេតុផលនៃការសំរេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន៖

ច-រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឆ-កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់ ។

ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ហើយរដ្ឋមន្ត្រីចាត់ការផ្តល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដោយផ្តល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់ម្នាក់ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមិនមានសេចក្តីបង្គាប់នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ។

ប្រសិនបើជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចគូភាគីត្រូវអនុវត្តតាម ដោយមិនមានទុកឲ្យប្តឹងទាស់នោះទេ។ ប្រសិនបើជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិគូភាគីអាចមានជម្រើសពីរគឺ ប្តឹងទៅតុលាការ ឬការធ្វើកូដកម្មឬឡុកអៅ។ បើជាកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្ម បើជានិយោជកអាចធ្វើឡុកអៅ។

ថិរវេលាអតិបរមាសម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ដំណើរការ	ដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់	រយៈពេល
ផ្សះផ្សា	វិវាទត្រូវបានរាយការទៅអធិការការងារ(មាត្រា៣០៣)	
	រដ្ឋមន្ត្រីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា (មាត្រា៣០៥)	៤៨ម៉ោង
	កិច្ចព្រមព្រៀងសះជា/របាយការណ៍ផ្សះផ្សា(មាត្រា៣០៥)	១៥ថ្ងៃ
	រាយការណ៍ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រី(មាត្រា៣០៨)	៤៨ម៉ោង
	ការបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	៣ថ្ងៃ
ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល	ការបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា៣១០)	៣ថ្ងៃ
	កិច្ចប្រជុំក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា៣១៣)	១៥ថ្ងៃគិតតែថ្ងៃធ្វើការ
	សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល(មាត្រា៣១៣)	
	ការជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រី	ភ្លាមៗ
	ការជូនដំណឹងទៅគូភាគីនៃវិវាទ	
ប្តឹងទាស់	ភាគីទាំង២មានឱកាសនឹងប្តឹងជំទាស់បាន	៨ថ្ងៃប្រតិទិន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ជាទូទៅនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទមានពីរប្រភេទគឺការដោះស្រាយវិវាទតាមប្រព័ន្ធតុលាការ និងការដោះស្រាយតាមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ នៅពេលដែលមានវិវាទកើតឡើង ភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសយកយន្តការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដើម្បីធ្វើការផ្តល់ដំណោះស្រាយជូនខ្លួនជាមុនសិន មុនឈានទៅដល់ការដោះស្រាយដោយប្រព័ន្ធតុលាការ។ ក្រោយពីបានសិក្សាអំពី ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នរួចមក ឃើញថាការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិតាមបរិបទរៀងៗខ្លួនដូចជា៖

ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការតាមរយៈ អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ (អ.ដ.ក) ជាយន្តការបំពេញបន្ថែមឲ្យយន្តការដែលមានស្រាប់ ហើយមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការទៅលើវិវាទរដ្ឋប្បវេណី វិវាទពាណិជ្ជកម្មនិងវិវាទដទៃផ្សេងទៀតតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ដោយយោងទៅតាមព្រះរាជក្រឹត្យនៃការបង្កើតយើងឃើញថា វាមានផលប្រយោជន៍ដូចជា ងាយស្រួលដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងកាស្វែងរកយុត្តិធម៌នៅកៀកនឹងខ្លួន រាល់ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងការដោះស្រាយវិវាទមិនតម្រូវឲ្យមានការបង់ប្រាក់។ ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងមក អ.ដ.ក.មានភាពងាយស្រួល និងមិនស្មុគស្មាញ។ រីឯនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទមានភាពសាមញ្ញ និងឆាប់រហ័សដោយគោរពតាមការយល់ព្រម ដោយឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់ភាគី។ កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទធ្វើឡើងដោយអ.ដ.ក.មានអានុភាពអនុវត្តដូចសាលក្រមស្ថាពររបស់តុលាការ និងត្រូវចាត់ទុកជាលិខិតអនុវត្ត។ ចំពោះផលពិបាកវិញធ្វើឲ្យភាគីវិវាទទទួលយកដំណោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយគោរពតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់ភាគីវិវាទ វាខាតពេលប្រសិនបើដំណើរការឈប់ពាក់កណ្តាលទី ភាគីវិវាទនឹងមិនខ្លាច មិនស្តាប់អ្នកសម្រុះសម្រួល។

ចំណែកការដោះស្រាយគណៈកម្មការសុរិយោដី ឃើញថាមានផលវិជ្ជមានច្រើនទាក់ទិននឹងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយគឺមានភាពរហ័ស និងសម្រេចរឿងវិវាទបានលឿន ហើយចំណាយថវិកាតិច ចំពោះសោហ៊ុយចំណាយនីតិវិធីភាគីជាអ្នកចេញសេវាដោយខ្លួនឯង អាស្រ័យលើភាគីនិយាយគ្នាជាមួយគណៈកម្មការសុរិយោដីថា ប្រសិនបើនៅក្នុងលក្ខន្តិកណាមួយដែលភាគីអាចចេញសេវាគឺភាគីចំណាយថ្លៃសេវាណាចំបាច់តែប៉ុណ្ណោះ ។

ទន្ទឹមនេះការដោះស្រាយតាមលំដាប់លំដោយតាមពីថ្នាក់ក្រោមឡើងទៅ ជាក់ស្តែងវាមានការលំបាកចំពោះវិវាទខ្លះ ការដោះស្រាយរបស់មន្ត្រីជំនាញសុរិយោដី ថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្មានភាពច្បាស់លាស់ធ្វើឲ្យភាគីវិវាទខាតពេលវេលា ហើយរងចាំការដោះស្រាយយូរជាងការ ម្យ៉ាងសេចក្តីសម្រេចស្ថាពរមិនមានអនុភាពដូចសាលក្រមទេដោយអាចប្តឹងទៅតុលាការឬសវនាការសារជាថ្មី។

ការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មវិញ កម្ពុជាបានបង្កើតយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការគឺមជ្ឈត្តកម្មពាណិជ្ជកម្ម ចំពោះការដោះបានផ្តល់នូវផលចំណេញដូចជា៖ ផ្តល់ទំនុកចិត្តដល់ពាណិជ្ជករ និងវិនិយោគិនគូភាគីអាចជ្រើសរើសមជ្ឈត្តករ ចំពោះដំណើរវិញមានភាពរហ័សជាងតុលាការ ហើយគោរពគោលការណ៍សេរីភាពឆ្លុះបញ្ចាំងពីសុចរិតភាព និងតម្លាភាពនៃនីតិវិធីតាំងពីពេលចាប់ផ្តើមដំណាក់កាលដំបូងដោយផ្សារភ្ជាប់នឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការដោះស្រាយទំនាស់។ ជារួមមកការដោះស្រាយតាមរយៈមជ្ឈត្តករមានគុណសម្បត្តិដូចជាឆាប់រហ័ស រក្សាការសម្ងាត់ និងការចំណាយតិចជាងនីតិវិធីតាមប្រព័ន្ធតុលាការ ហើយនៅក្រោយពេលដែលចេញនូវសេចក្តីសម្រេចមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ភាគីវិវាទអាចយកសេចក្តីសម្រេចនេះទៅអនុវត្តជាអន្តរជាតិ។

ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងារចែកចេញជាពីរ គឺមានការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការចំពោះ វិវាទបុគ្គលដោះស្រាយត្រឹមអធិការងារ ហើយបន្ទាប់តលូវនេះមានយន្តការថ្មីគឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយផងដែរប៉ុន្តែមិនទាន់មានដំណើរការទេ។ ដូចនេះឃើញថាវាមានភាពប្រសើរឡើងពីព្រោះថាវិវាទខ្លះធ្វើឡើងផ្ទាល់មាត់ ដូច្នេះការផ្សះផ្សារដោយអធិការការងារធ្វើកំណត់ហេតុ មានរបាយការណ៍ ប្រសិនបើភាគីមិនសុខចិត្តអាចប្តឹងទៅតុលាការ ឬអាចប្រើយន្តការបន្តបាន ហើយការដោះស្រាយភាគីមិនតម្រូវឲ្យបង់លុយទេ និងមានភាពឆាប់រហ័ស។ ចំណែកវិវាទការងាររួមវិញ ការដោះស្រាយដោយភាគីមិនបង់លុយ និងយើងមានស្ថាប័នដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យើងសង្កេតឃើញថាមានតម្លាភាព ចំគោលដៅមានភាពរហ័សរហួន សុចរិត សមធម៌។ ផ្ទុយទៅវិញចំពោះផលវិបាកវិញនោះគឺ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានតែមួយនៅរាជធានីភ្នំពេញ តម្រូវឲ្យគូភាគីនៅតាមបណ្តាលខេត្តឆ្ងាយៗ ចំណាយច្រើនលើការស្នាក់នៅ និងការរស់នៅក្នុងរយៈដោះស្រាយ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គួរតែកែតម្រូវឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្ត ដើម្បីឲ្យគូភាគីអនុវត្តតាម ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាទុកលទ្ធភាពឲ្យ គូភាគីមានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់បាន ហេតុនេះហើយបណ្ដាលឲ្យវិវាទខ្លះអូសបន្លាយពេលយូរ នឹងធ្វើឲ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ដល់ភាគីទាំងពីរក៏ដូចជាការបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់សេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ក្រោយពីបានស្រាវជ្រាវប្រធានបទខាងលើ ក្រុមយើងខ្ញុំមានជាអនុសាសន៍បន្ថែមមួយចំនួនដើម្បីជាគំនិតក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងនេះ។

១. ក្រសួងដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ គួរតែពន្លឿនការចុះបញ្ជីដីធ្លីជាប្រព័ន្ធឲ្យកាន់លឿនជាងនេះតាមរយៈការទៅពន្យល់ប្រជាពលរដ្ឋដែលបានកាន់កាប់ស្របច្បាប់ឲ្យទៅធ្វើការចុះបញ្ជី ជៀសវាងពលរដ្ឋមានវិវាទរវាងដីដែលមិនទាន់មានការចុះបញ្ជី ប្រសិនបើដីនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាសុទ្ធតែមានចុះបញ្ជីរួចរាល់ហើយនោះវិវាទដីធ្លីនេះមិនអាចកើតមានទេ។

២. ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធគួរតែរៀបចំឲ្យមានសាខាទីស្នាក់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឲ្យបានខិតជិតកម្មករនិយោជិតដែលនៅតំបន់ឆ្ងាយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយ និងចំណេញពេលវេលា។ ម្យ៉ាងទៀតត្រូវពន្យល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឲ្យយល់ដឹងពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេដើម្បីកាត់បន្ថយវិវាទការងារទាំងវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

៣. សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរជាសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលមានអានុភាពក្នុងការចាប់បង្ខំឲ្យគូភាគីគោរព និងបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានសម្រេច។ កាលណាគូវិវាទចង់ជំទាស់នោះត្រូវដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤. ជម្រុញឲ្យមានការបង្កើនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ទៅដល់សិស្សនិស្សិតដែលកំពុងសិក្សាផ្នែកច្បាប់ឬមជ្ឈត្តករឲ្យកាន់តែច្រើនមួយកម្រិតទៀត ដោយសារតែជំនាញនេះអាចនិយាយបានថាព័ត៌មាន និងឯកសាររបស់វានៅមានកម្រិត ដូច្នេះហើយធ្វើឲ្យការយល់ដឹងពីនីតិវិធីនិងប្រព័ន្ធនេះមានការលំបាក។

៥. សិក្សាបទពិសោធន៍ និងគំរូរបស់បណ្តាប្រទេសដើម្បីឲ្យមានភាពអភិវឌ្ឍន៍ និងជឿនលឿនលើវិស័យនេះមួយកម្រិតទៀត ដោយសារតែនៅប្រទេសកម្ពុជាមានតែស្ថាប័ននេះមួយប៉ុណ្ណោះ ដែលផ្តល់ការដោះស្រាយវិវាទតាមមជ្ឈត្តកម្ម ដូច្នេះការសង្កេតទៅលើប្រទេសដ៏ទៃនឹងផ្តល់ជាគំនិតយ៉ាង ច្រើនដល់ស្ថាប័នមជ.ម.។

៦. រក្សារឬគ្រប់គ្រងសេវានៃដំណើរការឲ្យមានតម្លៃសមរម្យ ដើម្បីឱ្យមានលទ្ធភាព ទទួលបានការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ បន្តរក្សារនូវភាពនូវយុត្តិធម៌ ឯករាជ្យ និងរក្សាការសម្ងាត់ទៅដល់ភាគីដែលមានវិវាទ។

៧. បង្កើតឲ្យមានទស្សនកិច្ចនៅស្ថាប័នម.ជ.ម. ដើម្បីឲ្យសិស្សឬនិស្សិតច្បាប់អាចយល់ដឹងនឹងស្គាល់ពីប្រវត្តនិងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ននេះ។

៨. ព្យាយាមពង្រឹងធនធានសិស្សនិស្សិត យល់ដឹងអំពីសារប្រយោជន៍នៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយសារតែបងប្អូននិស្សិតពុំសូវយល់ដឹងច្បាស់មុខវិជ្ជា ឬវិជ្ជាជីវៈក្នុងតុលាការ។

៩. ចូលរួមលើកកម្ពស់វិស័យដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ តាមរយៈការសហការជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជាអវសាន យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ សង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថាការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈយន្តការក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ នៅប្រទេសកម្ពុជានឹងពេញនិយមព្រមទាំងប្រកបដោយគុណភាព តម្លាភាព អព្យាក្រឹត្យ និងប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ទាំងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

១.ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានជាតិ

១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣។

២. ច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៦។

៣. ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

៤. ក្រមរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.១២០៧/០៣១. ០៨ ធ្នូ ២០០៧។

៥. ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៦។

៦. អនុសញ្ញាក្រុងឡាអេស្តីពីការជ្រើសរើសកិច្ចព្រមព្រៀងតុលាការ។

៧. ព្រះរាជក្រឹតស្តីពីការបង្កើតឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋ (១៩៩៩) និងព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៦០២/១៥៨ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់ច្បាប់ និងតុលាការ (២០០២)។

៨. អនុក្រឹតស្តីពីវិមជ្ឈការនៃតួនាទី មុខងារ និងអំណាចដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ (២០០២)។

៩. ការដោះស្រាយវិវាទដោយបង្ខំ គឺជាការដោះស្រាយវិវាទតាមផ្លូវតុលាការ។

១០. ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ៣១៨សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

១១. សេចក្តីព្រាងច្បាប់ ស្តីពីនីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជិវៈ ថ្ងៃ២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។

១២. ប្រកាស ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

១៣. ប្រកាស ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម, លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

១៤. វិធានស្តីពីមជ្ឈត្តការ, ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

១៥. វិធានការដោះស្រាយវិវាទក្រៅដោយខ្លួនឯង ជាវិធីដោះស្រាយជម្លោះដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ភាគី ដែលត្រូវបានគេហៅថា ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

២. ឯកសារជាសៀវភៅ និងអត្ថបទផ្សេងៗ

១. ស្ត្រាចារ្យ កង ស៊ីផាន់ណារ៉ា សៀវភៅមេរៀន នីតិពាណិជ្ជកម្ម ។

២. សៀសាស្ត្រាចារ្យ ជ័យ រិទ្ធី សៀវភៅមារៀន ដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្ម ។

៣. ជួប បិតបេរឬទ្ធិ ដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ។

៤. ហ៊ែល ចំរើន នីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥។

៥. មេធាវី ស៊្ទីវីន អ៊ែម អូស្ទើរមីឡឺរ៍ សៀវភៅសិក្សាស្តីពីទស្សនទានសំខាន់ៗ ៖ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋនៃគណៈមេធាវីអាមេរិក បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០។

៦. Auster miller, សន្ទានការីដែលពុករលួយនៅតែអាចព្យាយាមបង្ខំឱ្យភាគីព្រមព្រៀង តាមរយៈឧបាយកលដោះស្រាយខ្លួន ឬការបង្ខិតបង្ខំ។

៧. Kong, "Overview of the Cambodian Legal and Judicial System and Recent Efforts at Legal and Judicial Reform".

៣. គេហទំព័រ

1. http://www.wpro.who.int/countries/khm/en/
2. http://devdata.worldbank.org/external/CPProfile.asp?
3. https://www.thehrdaily.com/management-and-leadership/what-is-a-labor-dispute-and-what-if-employees-sue-your-company/?fbclid=IwAR0LYAinvkcGNsdwOlXm2TMK-1LXSNgPfgm5nlF086nbyjbOlCquQXjbsbI
4. https://www.khsearch.com/qna/13617?fbclid=IwAR0FlXjDRWoo75e7weAFlxFk97TpVik6R7-9C_GqAs71H07VAsg7iqlBM9k
5. http://www.nadrac.gov.au/agd/www/Disputeresolutionhom.nsf/Page/RWP7E251CA71B8E7700CA256BD100135550?
6. http://1.1.1.1/467929504/472002888T080531121212.txt.binXMysM0dapplication/pdfXsysM0dhttp://wwwnadrac.gov.au/agd/WWW/rwpattach.nsf/VAP/(CFD7369FCAE9B8F32F341DBE097801FF)-1 Report8 6D ec.pdf/$file/1Report8_6Dec.pdf
7. http://www.hcch.net/index_en.php?act=conventions.text&cid=98

ឧបសម្ព័ន្ធ

តារាងឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១	ទម្រង់នៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌនៃ អ.ដ.ក
ឧបសម្ព័ន្ធទី២	គំរូទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្ដឹងរបស់គណកម្មការសុរិយោដី
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣	ទម្រង់កិច្ចសន្យាសះជា និងបញ្ចប់វិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
ឧបសម្ព័ន្ធទី៤	ការដោះស្រាយវិវាទការងារ(ក្រោយថ្ងៃទី០៥ ខែ តុលា ២០២១)
ឧបសម្ព័ន្ធទី៥	បង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល (សេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និងសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច)

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

ទម្រង់នៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់
វិវាទក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌនៃ អ.ជ.ក

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ ០០៧ / ២៤ សសរ.រវ.ដ.ក.
ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យសុំចាត់តាំងមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ .... ភេទ......កើតថ្ងៃទី......ខែ..........ឆ្នាំ.... លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ................. មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ.....ផ្លូវ........ភូមិ.......ឃុំ/សង្កាត់.............ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ..........រាជធានី/ខេត្ត ....តំណាងដោយឈ្មោះ.....................ភេទ.......កើតថ្ងៃទី... ខែ...ឆ្នាំ.....លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ ....មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ.....ផ្លូវ.....ភូមិ.............ឃុំ/សង្កាត់...........ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ............ រាជធានី/ខេត្ត................**(ភាគីវិវាទ)** និង **ឈ្មោះ** .... ភេទ.........កើតថ្ងៃទី.......ខែ.......ឆ្នាំ........ លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ...................មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ.....ផ្លូវ.....ភូមិ............ឃុំ/សង្កាត់........... ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ..........រាជធានី/ខេត្ត........... តំណាងដោយឈ្មោះ.....................ភេទ.........កើតថ្ងៃទី...... ខែ...ឆ្នាំ.....លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ.......................មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ......ផ្លូវ........ភូមិ................ ឃុំ/សង្កាត់.............ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ...........រាជធានី/ខេត្ត..................**(ភាគីវិវាទម្ខាងទៀត)**។

សូមគោរពជូន
ឯកឧត្តម ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
ប្រធានអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចាត់តាំងមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទនៃ **អ.ជ.ក.**។

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំសូមគោរពជម្រាបជូន **ឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី** មេត្តាជ្រាប ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ថា ដោយ (មូលហេតុនៃការស្នើសុំ).. យើងខ្ញុំសូមគោរព ស្នើសុំចាត់តាំងលោក/លោកស្រីឈ្មោះ...........................ជាមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទនៃ **អ.ជ.ក.** ដើម្បីជួយសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាលើពាក្យបណ្តឹងរបស់យើងខ្ញុំ...........................ដែលត្រូវបានចុះ បញ្ជីនៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃ **អ.ជ.ក.** ក្នុងសំណុំរឿងលេខ..............នៅថ្ងៃទី......ខែ......ឆ្នាំ........... ។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **ឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី** មេត្តាពិនិត្យ និងសម្រេច តាមនីតិវិធីដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូម **ឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ប្រធានអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ** មេត្តាទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ។

ថ្ងៃ...................... ខែ............... ឆ្នាំ............. ព.ស........
ធ្វើនៅ............... ថ្ងៃទី......... ខែ......... ឆ្នាំ២០..........

ស្នាមម្រាមដៃភាគីវិវាទ **ស្នាមម្រាមដៃភាគីវិវាទ**

ឈ្មោះ ឈ្មោះ ឈ្មោះ ឈ្មោះ

គ. លទ្ធផលព្រមព្រៀងរបស់ភាគីវិវាទ

១- ....។

២- ....។

៣- ....។

៤- ....។

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងស្របតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីវិវាទ ដោយពុំមានការបង្ខិតបង្ខំ ឬគម្រាមកំហែងពីភាគីវិវាទ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ឬពីបុគ្គលណាមួយឡើយ។

ភាគីវិវាទបានអាន បានស្តាប់ និងបានយល់អំពីខ្លឹមសារទាំងស្រុងនៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ហើយយល់ព្រមអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនេះដោយស្ម័គ្រចិត្ត។

ក្នុងករណីដែលកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទធ្វើឡើងដោយមិនត្រឹមត្រូវស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃព្រះរាជក្រឹត្យនេះ និងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន ភាគីវិវាទមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅ **អ.ផ.ក.** ក្នុងរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃធ្វើកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ។ ក្នុងករណីមិនមានបណ្តឹងតវ៉ាក្នុងរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃ ឬបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានសម្រេចបដិសេធដោយ **អ.ផ.ក.** កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ត្រូវចាត់ទុកថាធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងត្រូវមានអានុភាពអនុវត្តដូចគ្នានឹងសាលក្រមស្ថាពររបស់តុលាការ និងត្រូវចាត់ទុកជាលិខិតអនុវត្ត ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ឈ នៃកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៣៥០ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនេះ ត្រូវធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរតែមួយច្បាប់ដើម និងត្រូវតម្កល់ទុកនៅអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃ **អ.ផ.ក.**។ មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវចេញសេចក្តីចម្លងយថាភូតនៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទសម្រាប់រក្សាទុកផ្ទាល់ខ្លួនចំនួន ១ (មួយ) ច្បាប់ និងផ្តល់ជូនភាគីវិវាទនីមួយៗចំនួន ១ (មួយ) ច្បាប់។

កំណត់ហេតុនេះ បញ្ចប់នៅវេលាម៉ោង........ និង..........នាទី នាថ្ងៃខែឆ្នាំដដែល។

ភាគី "ក" និង/ឬអ្នកតំណាង	ភាគី "ខ" និង/ឬអ្នកតំណាង	មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ
(ហត្ថលេខា និង/ឬ ស្នាមម្រាមដៃ) ឈ្មោះ..................	*(ហត្ថលេខា និង/ឬ ស្នាមម្រាមដៃ)* ឈ្មោះ..................	*(ហត្ថលេខា និងត្រា)* ឈ្មោះ..................

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ០០៧/២៤ សសវ.អ.ជ.ក.
ចុះថ្ងៃទី១៩...ខែ.មេសា....ឆ្នាំ២០២៤

- សំណុំរឿងលេខ....ចុះថ្ងៃទីខែឆ្នាំ.....
- កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ
លេខ........ ចុះថ្ងៃទីខែឆ្នាំ................

ទម្រង់ និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗ
នៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ អ.ជ.ក.

អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ (**អ.ជ.ក.**) ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/១១២៣/២៣៨១ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ បានធ្វើកិច្ចសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទនៅ...............នាថ្ងៃទី.........ខែ.......ឆ្នាំ.............វេលាម៉ោង...................ដែលមានសមាសភាពដឹកនាំកិច្ចសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាវិវាទដូចខាងក្រោម៖

- លោក/លោកស្រី ....ជាមន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទនៃ អ.ជ.ក.
- លោក/លោកស្រី ....ជាសមាជិកក្រុមការងារសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ
- លោក/លោកស្រី ....ជាមន្ត្រី/អ្នកកត់ត្រា។

ក. ភាគីវិវាទ

- ឈ្មោះ.............................. ភេទ .... ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត........................ជនជាតិ .... សញ្ជាតិ.........កាន់អត្តសញ្ញាណបណ្ណលេខ........................មុខរបរ................ មានអាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ផ្ទះលេខ ....ផ្លូវ........... ភូមិ .... ឃុំ/សង្កាត់ .... ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ .... រាជធានី/ខេត្ត................ លេខទូរស័ព្ទ ....តំណាងដោយឈ្មោះ: .... ភេទ.......ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត.......... លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ...................សញ្ជាតិ..........មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ...... ផ្លូវ..... ភូមិ.......ឃុំ/សង្កាត់.........ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ............ រាជធានី/ខេត្ត.............(**ហៅកាត់ថា ភាគី "ក"**) ។

និង

- ឈ្មោះ.............................. ភេទ .... ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត........................ជនជាតិ .... សញ្ជាតិ........... កាន់អត្តសញ្ញាណបណ្ណលេខ.....................មុខរបរ.............. មានអាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ផ្ទះលេខ ....ផ្លូវ.......... ភូមិ .... ឃុំ/សង្កាត់ .... ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ .... រាជធានី/ខេត្ត................ លេខទូរស័ព្ទ ....តំណាងដោយឈ្មោះ: .... ភេទ.......ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត............ លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ..................សញ្ជាតិ..........មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ...... ផ្លូវ.....ភូមិ........ឃុំ/សង្កាត់..........ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ.......... រាជធានី/ខេត្ត.......... (**ហៅកាត់ថា ភាគី "ខ"**) ។

ខ. អង្គហេតុ

....
....
....
....។

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ នៃសេចក្ដីសម្រេចលេខ ០០៧/២៤.សសរ.៦១.ង.ក.
ចុះថ្ងៃទី១៩...**ខែ**មេសា.....**ឆ្នាំ២០២៤**

ទម្រង់រូបមន្ដអនុវត្ដ
នៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ

មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ
នៃអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

- **បានឃើញ** មាត្រា ២២២ មាត្រា ៣៥០ មាត្រា ៣៥៤ មាត្រា ៣៥៥ និងមាត្រា ៣៥៧ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលប្រកាសឱ្យប្រើតាមព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០៦/០២១ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។

- **បានឃើញ** មាត្រា១៥ នៃព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១២៣/២៣៨១ ចុះថ្ងៃទី២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្ដីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ។

- **បានឃើញ** សំណុំរឿងលេខ......... ចុះថ្ងៃទី......ខែ.......ឆ្នាំ........របស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

- **បានឃើញ** កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទលេខ.... ចុះថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ.....របស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

- **បានឃើញ** ពាក្យសុំផ្ដល់រូបមន្ដអនុវត្ដកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ ចុះថ្ងៃទី....ខែ.....ឆ្នាំ.... របស់ឈ្មោះ...................... ជាភាគីម្ចាស់បំណុលនៃការអនុវត្ដ។

<u>សូមបញ្ជាក់អំពីខ្លឹមសារនៃការអនុវត្ដដូចខាងក្រោម៖</u>

ឈ្មោះ.....................ភេទ.........កើតថ្ងៃទី...ខែ.......ឆ្នាំ...... លេខអត្ដសញ្ញាណបណ្ណ.................. ជនជាតិ.........មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ......ផ្លូវ......ភូមិ.........ឃុំ/សង្កាត់............ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ.......... រាជធានី/ខេត្ត.................តំណាងដោយឈ្មោះ.............ភេទ.........កើតថ្ងៃទី..........ខែ........ឆ្នាំ............ លេខអត្ដសញ្ញាណបណ្ណ............. ជនជាតិ...........មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ......ផ្លូវ.........ភូមិ.......ឃុំ/សង្កាត់.......ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ............. រាជធានី/ខេត្ត...............**(ជាភាគីម្ចាស់បំណុលនៃការអនុវត្ដ)**

អាចអនុវត្ដដោយបង្ខំតាមខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទលេខ.....ចុះថ្ងៃទី....ខែ...... ឆ្នាំ..............របស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទាំងមូល/ត្រង់ចំណុចទី.........នៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនេះ។

ចំពោះឈ្មោះ.................ភេទ.........កើតថ្ងៃទី.......ខែ....ឆ្នាំ... លេខអត្ដសញ្ញាណបណ្ណ.................. ជនជាតិ.......មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ.........ផ្លូវ.........ភូមិ.......ឃុំ/សង្កាត់............ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ......... រាជធានី/ខេត្ត.................តំណាងដោយឈ្មោះ...................ភេទ.........កើតថ្ងៃទី.......ខែ.......ឆ្នាំ.......... លេខអត្ដសញ្ញាណបណ្ណ.............. ជនជាតិ...........មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ......ផ្លូវ......ភូមិ.......ឃុំ/សង្កាត់...........ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ................ រាជធានី/ខេត្ត................**(ជាភាគីកូនបំណុលនៃការអនុវត្ដ)**។

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ នៃសេចក្ដីសម្រេចលេខ ០០៧/២៤ សសរ.ឯ.ជ.ក.
ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២៤

ទម្រង់ពាក្យសុំផ្ដល់រូបមន្តអនុវត្ត
នៃកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ អ.ជ.ក.

សូមគោរពជូន

ឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី

ប្រធានអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ឈ្មោះ .... ភេទ...... កើតថ្ងៃទី...... ខែ......... ឆ្នាំ.... លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ................ ជនជាតិ........ មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ...... ផ្លូវ........ ភូមិ....... ឃុំ/សង្កាត់............. ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ.......... រាជធានី/ខេត្ត.......................... តំណាងដោយឈ្មោះ:..................... ភេទ........ កើតថ្ងៃទី.... ខែ.... ឆ្នាំ...... លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ.................. ជនជាតិ............. មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ............ ផ្លូវ...... ភូមិ............. ឃុំ/សង្កាត់........... ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ............ រាជធានី/ខេត្ត................ **(ជាភាគីម្ចាស់បំណុលនៃការអនុវត្ត)**។

ឈ្មោះ .... ភេទ......... កើតថ្ងៃទី...... ខែ...... ឆ្នាំ... លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ................ ជនជាតិ........... មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ...... ផ្លូវ...... ភូមិ....... ឃុំ/សង្កាត់............. ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ.......... រាជធានី/ខេត្ត........................ តំណាងដោយឈ្មោះ:..................... ភេទ......... កើតថ្ងៃទី....... ខែ.... ឆ្នាំ...... លេខអត្តសញ្ញាណបណ្ណ.................. ជនជាតិ................ មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ...... ផ្លូវ......... ភូមិ............ ឃុំ/សង្កាត់............. ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ........... រាជធានី/ខេត្ត.................. **(ជាភាគីកូនបំណុលនៃការអនុវត្ត)**។

សញ្ញាណនៃលិខិតអនុវត្ត៖ កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទលេខ.......... ចុះថ្ងៃទី....... ខែ........... ឆ្នាំ .... របស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

មូលហេតុនៃការស្នើសុំរូបមន្តអនុវត្ត៖..។

សេចក្ដីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **ឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី** មេត្តាពិនិត្យ និងសម្រេច តាមនីតិវិធីដោយក្ដីអនុគ្រោះ។

សូម **ឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ប្រធានអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ** មេត្តាទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ...................... ខែ.............. ឆ្នាំ............ ព.ស........

ធ្វើនៅ............... ថ្ងៃទី......... ខែ......... ឆ្នាំ២០..........

ស្នាមម្រាមដៃ

<u>ឯកសារភ្ជាប់៖</u>

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទលេខ..... ចុះថ្ងៃទី.... ខែ...... ឆ្នាំ........ របស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

ឈ្មោះ

យោងតាមព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត ការរៀបចំ និងកិច្ចដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទ មានអានុភាពអនុវត្តដូចគ្នានឹងសាលក្រមស្ថាពររបស់តុលាការ និងត្រូវចាត់ទុកជាលិខិតអនុវត្ត ដូចមានចែងក្នុងចំណុច ឈ នៃកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។ សេចក្តីនេះ ស្ថាប័ននៃការអនុវត្តដោយបង្ខំ និងអាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តកំណត់ហេតុព្រមព្រៀងបញ្ចប់វិវាទនេះ បើមានសំណូមពរត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

ថ្ងៃ...................... ខែ............... ឆ្នាំ............ ព.ស........

ធ្វើនៅ............... ថ្ងៃទី......... ខែ......... ឆ្នាំ២០..........

មន្ត្រីសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយវិវាទ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២
គំរូទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្ដឹងរបស់
គណកម្មការសុរិយោដី

ឧបសម្ព័ន្ធ ១/Annex 1: គំរូទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្តឹង/Sample Complaint Form

កំណត់សំគាល់ /Note: ដើមបណ្តឹងអាចប្រើប្រាស់ទម្រង់បែបបទផ្សេងទៀតបាន ប៉ុន្តែត្រូវដាក់បញ្ចូលព័ត៌មានខាងក្រោមនេះ/Claimants may use other form but must include the information below:

ព័ត៌មានអំពីដើមបណ្តឹង Claimant Information			
ឈ្មោះ/Name:	អាយុ/Age:	សញ្ជាតិ/Nationality:	មុខរបរ/Occupation:
ប្តី ឬ ប្រពន្ធ /Spouse:		កូន/Children:	
ខេត្ត ក្រុង/Province:	ស្រុក ខណ្ឌ/District:		ឃុំ សង្កាត់/Commune:
អាស័យដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន/Current Address:			
អាស័យដ្ឋាននៃដីដែលមានវិវាទ/Disputed Property Address:			

ចុងបណ្តឹងដែលបានកំណត់ឈ្មោះ/Named Respondents	
ឈ្មោះ/Name:	ព័ត៌មានសំរាប់ទំនាក់ទំនង/Contact Information (អាស័យដ្ឋាន/Address, លេខទូរស័ព្ទ/Telephone...)

សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅអំពីវិវាទ/General Description of Dispute (ដើមបណ្តឹង/Claimant)

ឯកសារអំណះអំណាង/Supporting Documents (ដើមបណ្តឹង/Claimant) (ថតចម្លងដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទ/Copies to be included in case file)	
១.	៤.
២.	៥.
៣.	៦.

សាក្សីរបស់ដើមបណ្តឹង/Supporting Witnesses (Claimant) (ចម្លើយទាំងឡាយត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទ/Statements to be included in case file)	
ឈ្មោះ/Name:	ព័ត៌មានសំរាប់ទំនាក់ទំនង/Contact Information (អាស័យដ្ឋាន/Address, លេខទូរស័ព្ទ/Telephone...)

ស្នាមម្រាមដៃរបស់ដើមបណ្តឹង /Claimant's Fingerprints:

ហត្ថលេខារបស់ដើមបណ្តឹង/Claimant's Signature:

____

ត្រាផ្លូវការ/Offical Seal

ទទួលដោយ/Received by: _______________________

ករណីវិវាទលេខ/Case No.: _______________________

កាលបរិច្ឆេទ/Date: _____/_____/_____

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២/Annex 2: គំរូនៃសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីទម្រង់បែបបទនៃពាក្យបណ្តឹង/Sample Notice of Complaint Form

(ត្រូវបិទប្រកាសនៅទីសាធារណៈ/To be posted in public areas)

ព័ត៌មានអំពីដើមបណ្តឹង/Claimant Information		
ឈ្មោះរបស់ដើមបណ្តឹង/Name of Claimant:		ករណីវិវាទលេខ/Case No.:
ខេត្ត ក្រុង/Province:	ស្រុក ខណ្ឌ/District:	ឃុំ សង្កាត់/Commune:
អាស័យដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន/Current Address:		
អាស័យដ្ឋាននៃដីដែលមានវិវាទ/Disputed Property Address:		
កាលបរិច្ឆេទនៃការដាក់ពាក្យបណ្តឹង/Date of Submission of Comp aint: / /		កាលបរិច្ឆេទនៃការបិទសេចក្តីជូនដំណឹងជាសាធារណៈ/Date of Posting of Public Notice: / /

ចុងចម្លើយដែលបានកំណត់ឈ្មោះ/Named Respondents	
ឈ្មោះ/Name:	ព័ត៌មានសំរាប់ទំនាក់ទំនង/Contact Information (អាស័យដ្ឋាន/Address. លេខទូរស័ព្ទ/Telephone...)

សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅអំពីវិវាទ/General Description of Dispute

ភាគីដែលមានបំណងចង់ចូលរួមក្នុងវិវាទ ឬភាគីដែលបានកំណត់ឈ្មោះអាចដាក់ពាក្យឆ្លើយតបទៅនឹងបណ្តឹងបាន ។ សំរាប់ព័ត៌មានចាំបាច់ សូមមើលទំរង់ បែបបទដែលបានបិទប្រកាស ។ សំរាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមធ្វើការទាក់ទងជាមួយការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និង ភូមិបាល ស្រុក ខណ្ឌ ។ / Parties wishing to join dispute or named parties may submit a response to the complaint. Please refer to the posted forms for the necessary information. Contact the District Land Management Office for further information.

ត្រាផ្លូវការ/Official Seal

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤/Annex 4: គំរូឆ្លើយតបចំពោះបណ្តឹង/Sample Response to Complaint Form

កំណត់សំគាល់/Note: ចុងបណ្តឹងអាចប្រើប្រាស់ទំរង់បែបបទផ្សេងៗទៀតបាន ប៉ុន្តែត្រូវបញ្ចូលពត៌មានខាងក្រោមនេះ/Respondents may use other forms but must include the information below.

ពត៌មានអំពីចុងបណ្តឹង Respondent Information			
ឈ្មោះ/Name:	អាយុ/Age:	សញ្ជាតិ/Nationality:	មុខរបរ/Occupation:
ប្តី ឬ ប្រពន្ធ/Spouse:	កូន/Childrend:		
ខេត្ត ក្រុង/Province:	ស្រុក ខណ្ឌ/District:		ឃុំ សង្កាត់/Commune:
អាស័យដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន/Current Address:			
អាស័យដ្ឋានដីធ្លីដែលមានវិវាទ/dispute Property Ao'dress:			

ចុងបណ្តឹងដែលបានកំណត់ឈ្មោះផ្សេងៗទៀត/Other Named Respondents	
ឈ្មោះ/Name:	ពត៌មានសំរាប់ទំនាក់ទំនង/Contact Information (អាស័យដ្ឋាន/Address, លេខទូរស័ព្ទ/Telephone)

សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅអំពីវិវាទ (ចុងបណ្តឹង)/General Description of Dispute (Respondent) (សូមភ្ជាប់ទំព័របន្ថែមប្រសិនបើមានពត៌មានចាំបាច់/Attach additional pages as necessary)

ឯកសារអំណះអំណាង (ចុងបណ្តឹង)/Supporting Documents (Respondent) (ច្បាប់ចំលងនឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទ/Copies to be included in case file)	
១.	៤.
២.	៥.
៣.	៦.

សាក្សីរបស់ចុងបណ្តឹង/Supporting Witnesses (Respondent) (ចម្លើយទាំងឡាយត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទ/Statements to be included in case file)	
ឈ្មោះ/Name:	ពត៌មានសំរាប់ទំនាក់ទំនង/Contect Information (អាស័យដ្ឋាន/Address, លេខទូរស័ព្ទ/Telephone...)

ស្នាមម្រាមដៃរបស់ចុងបណ្តឹង /Respondent's Fingerprints:

ហត្ថលេខារបស់ចុងបណ្តឹង /Respondent's Signature: ______________________

ទទួលដោយ/Received by: ______________________

ករណីវិវាទលេខ/Case No.: ______________________

កាលបរិច្ឆេទ/Date: ______ / ______ / ______

ត្រាផ្លូវការ/Official Seal

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣

ទម្រង់កិច្ចសន្យាសះជា និងបញ្ចប់វិវាទ ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កិច្ចសន្យាសះជា និងបញ្ចប់វិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

យោង ៖ លិខិតស្នើសុំអន្តរាគមន៍គោរពជូន..ចុះថ្ងៃទី........ខែ........ឆ្នាំ....... កិច្ចសន្យាសះជា និងបញ្ចប់វិវាទ (ហៅកាត់ថា កិច្ចសន្យា) ធ្វើឡើងនៅថ្ងៃ.......ខែ...........ឆ្នាំ..........................

រវាង ៖

ភាគីម្ខាង ៖ នាងខ្ញុំ/ខ្ញុំបាទឈ្មោះ..............អាយុ........ឆ្នាំ ជនជាតិខ្មែរ កាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណខ្មែរលេខ៖ ....ចុះថ្ងៃទី......ខែ.........ឆ្នាំ.........មានទីលំនៅបច្ចុប្បន្នផ្ទះលេខ........ភូមិ.........ឃុំ/ សង្កាត់........ស្រុក/ខណ្ឌ............ខេត្ត/រាជធានី.............ឬអ្នកតំណាងឈ្មោះ........................... ទូរស័ព្ទលេខ ....។

និង

ភាគីម្ខាងទៀត ៖ ឈ្មោះ........ភេទ.....អាយុ..........ឆ្នាំ.........ជនជាតិខ្មែរ កាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណខ្មែរលេខ៖ ....ចុះថ្ងៃទី......ខែ.........ឆ្នាំ.........មានទីលំនៅបច្ចុប្បន្នផ្ទះលេខ........ភូមិ......... ឃុំ/សង្កាត់..............ស្រុក/ខណ្ឌ............ខេត្ត/រាជធានី.........ឬអ្នកតំណាងឈ្មោះ........................... ទូរស័ព្ទ លេខ.......................។

បុព្វកថា

ដោយហេតុថា ៖ ភាគីទាំងអស់ មានវិវាទ..
....
....
....។

ដោយហេតុថា ៖ ភាគីទាំងអស់ បានគោរពចូលមកស្នើសុំដល់............................... ដើម្បីរកដំណោះស្រាយសះជា និងបញ្ចប់វិវាទទាំងស្រុង។

ប្រការ១ ៖ភាគីទាំងអស់ ព្រមព្រៀងដោយស្ម័គ្រចិត្តបញ្ចប់វិវាទរវាងគ្នា និងគ្នានៅចំពោះមុខ .... តាមរយៈការធ្វើសម្បទានទានទៅវិញទៅមក និងជូសជុលចំពោះ
....
....ដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍កំណត់ច្បាប់ធរមាន ។

ប្រការ២ ៖ ភាគីទាំងអស់ ព្រមព្រៀងសោយឥតកែប្រ និងគ្មានលក្ខខណ្ឌ យល់ព្រមបញ្ចប់វិវាទទាំងអស់ទាក់ទងនឹង..

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

រវាងឈ្មោះ.............................និងឈ្មោះ.....................នៅគ្រប់កម្រិត លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ នៃយន្តការដោយស្រាយវិវាទតាមច្បាប់ ។

ប្រការ៣ ៖ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យានេះភ្លាម ភាគីទាំងអស់ ត្រូវបំពេញកិច្ចការមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

៣.១. ភាគីទាំងអស់ ដកឱ្យអស់នូវរាល់ការទាមទារទាំងអស់រាល់ពាក្យបណ្ដឹងរដ្ឋប្បវេណី ឬ/និងព្រហ្មទណ្ឌដែលបានប្ដឹងទៅវិញទៅមកនៅតុលាការអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចផ្សេងៗ។

៣.២. ភាគីទាំងអស់ ត្រូវចូលរួមសហការណ៍គ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីសម្រេចនូវគោលការណ៍សះជាជាអាទិ៍ចុះហត្ថលេខា ឬផ្ដិតស្នាមម្រាមដៃលើឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងដកពាក្យបណ្ដឹងការចូលរួមគ្រប់នីតិវិធី ក្នុងគោលបំណងបញ្ចប់វិវាទនេះ និងជៀសវាងបង្កសកម្មភាពរំខានធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធរឿងខាងលើ។

៣.៣.ភាគីទាំងអស់ សន្យាថាស្រុះស្រួលគ្នា ដោយបញ្ចប់នូវគ្រប់រូបភាពទាំងអស់ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ កិត្តិយស និងសេចក្ដីថ្លៃថ្នូររបស់ភាគីម្ខាងៗជាអាទិ៍ តាមគ្រប់មធ្យោបាយសារព័ត៌មាន និងបណ្ដាញសង្គមនានា។

៣.៤. ភាគីទាំងអស់ ព្រមព្រៀងគ្នាដើម្បីសះជាគ្នា និងបញ្ចប់ នូវគំនុំគុំគួនគ្នាទាំង អម្បាលមាណ ដើម្បីរស់នៅដោយសុខកាយសប្បាចិត្តក្រោមម្លប់សន្តិភាព។

៣.៥. ភាគីទាំងអស់ ស្ម័គ្រចិត្តជូសជុលប៉ះពាល់នូវរាល់សំណងនានាដែលកើតឡើងពី ហេតុការណ៍។

ប្រការ៤ ៖

....

....

....

....

....

ប្រការ៥ ៖ គូភាគីព្រមព្រៀងថា កិច្ចសន្យានេះ មានសុពលភាព និងអនុវត្តភ្លាម ចាប់ពីថ្ងៃ ចុះកិច្ចសន្យានេះត ទៅ។ ភាគីណាមួយ ដែលរំលោភបំពានកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវតរាល់សំណងការខូចខាត និងទោសទណ្ឌនានានៅ ចំពោះមុខច្បាប់ជាធរមាន។

ប្រការ៦ ៖កិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរចំនួន.........ច្បាប់ដើមមានតម្លៃដូចគ្នា ដោយ៖

១ច្បាប់ដើម សម្រាប់ភាគីម្ខាង

១ច្បាប់ដើម សម្រាប់ភាគីម្ខាងទៀត

ជាសក្ខីភាពនៃការបង្កើត និងការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ គូភាគីអះអាងថា បានអាន និងយល់ព្រម ចុះ កិច្ចសន្យានេះដោយឆន្ទៈ សេរី ច្បាស់លាស់ និងជាក់លាក់ តាមរយៈការចុះហត្ថលេខា និងផ្តិតស្នាម មម្រាមដៃដូចខាងក្រោម៖

ស្នាមម្រាមដៃភាគីទំនាស់ទាំងអស់

ភាគីក	ភាគីខ	ភាគីគ	ភាគីឃ	ភាគីឃ

បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា៖

សាក្សី

ភាគីគឺពិតជាបានផ្តិតស្នាមម្រាបដៃលើកិច្ចសន្យានេះ

នៅចំពោះមុខ..ប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ............ខែ..........ឆ្នាំ........ព.ស........

....

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី.........ខែ..........ឆ្នាំ........

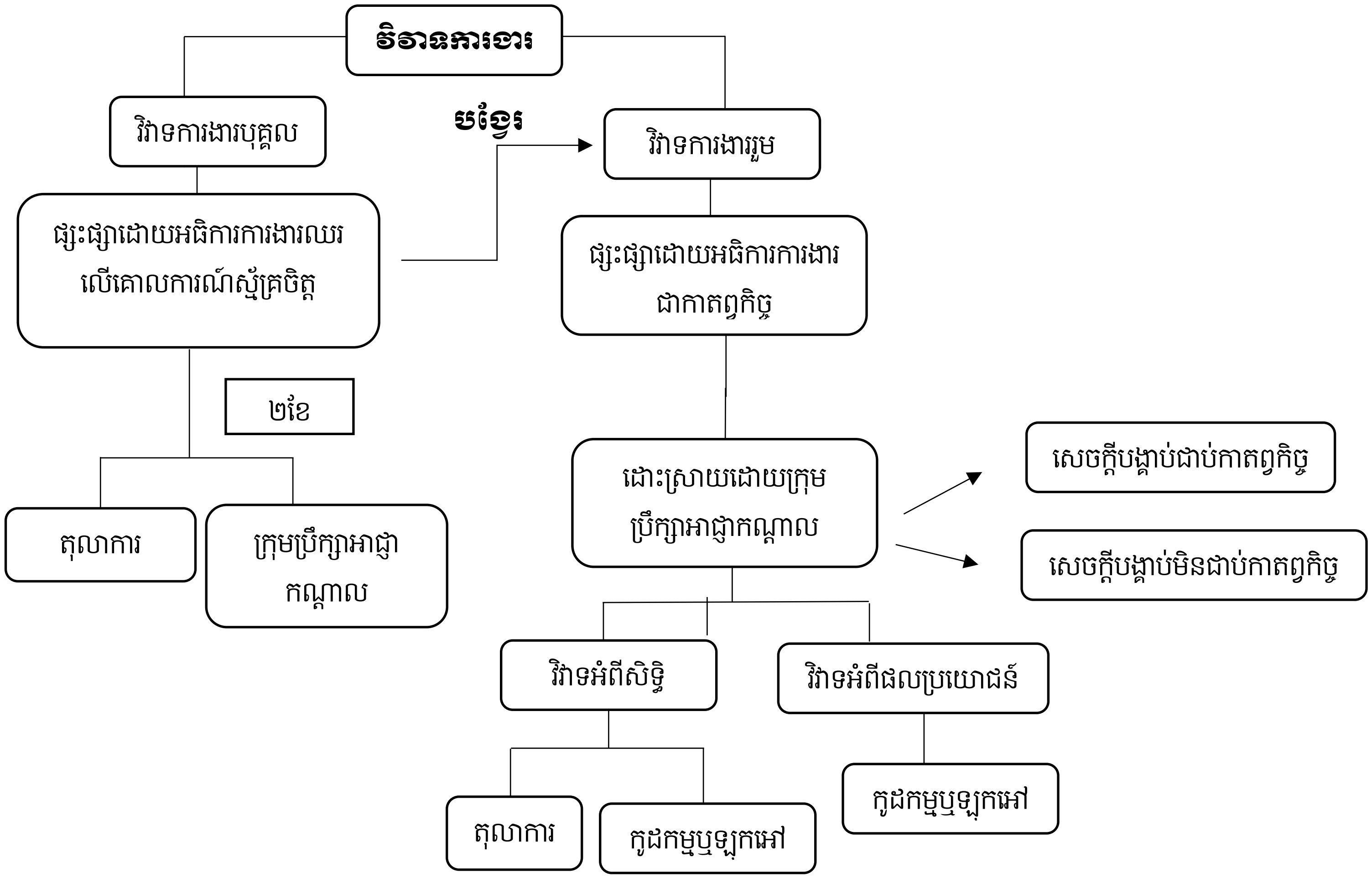
ហត្ថលេខា និងត្រា

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

(ក្រោយថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ២០២១)

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ(ក្រោយថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ២០២១)



ឧបសម្ព័ន្ធទី៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(សេចក្តីបង្គាប់ជាប់ភាគព្វកិច្ច)

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៤៧/០៨ — ស៊េន យ៉ុន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **កៅ ថាច**
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊េន យ៉ុន ហ្គាម៉ែន ហ្វាក់តូរី ខូ អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន : អាគារលេខ ៤ ផ្លូវជាតិលេខ ៥ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៥៧ ១៦៨ ឬ ០២៣ ៤៣០ ៦៥៧ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៤៣០ ៧៣៩
តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Guo Jing Yu	ប្រធានក្រុមហ៊ុន
២- លោក គុជ គីមឡុង	មេធាវីក្រុមហ៊ុន
៣- លោក ប៉ាង គិច	ប្រធានរដ្ឋបាល
៤- លោក Guo Dai Fu	មេការ
៥- លោកស្រី Yu Li Yun	មេការ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព_សហជីពខ្មែរ នៃរោងចក្រ ស៊េន យ៉ុន**

អាសយដ្ឋាន : ការិយាល័យបណ្ដោះអាសន្នក្នុងរោងចក្រ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៥៧១ ៩៩៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ជួន មុំថុល	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ
២- លោក អ៊ុច សារឿន	ប្រធានសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ សេង យ៉ុង
៣- លោក ប៉ូ គា	អនុប្រធានសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ សេង យ៉ុង
៤- លោក បាន សីហា	លេខាធិការសហជីពខ្មែរ
៥- លោក គេង ឡា	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៦- លោក អួន ផានី	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៧- លោក ភី សុភាព	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៨- លោក លី រ៉ូហ្សា	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៩- លោក អ៊ិន ណូ	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
១០- លោក សួស ណារិន	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
១១- លោកស្រី ចាន់ ស្រីមុំ	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ សេង យ៉ុង**

អាសយដ្ឋាន : ការិយាល័យបណ្ដោះអាសន្នក្នុងរោងចក្រ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៥៨ ០២០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោកស្រី ទេព គីមវណ្ណារី	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា
២- លោក គុជ ឡុង	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា
៣- លោក ចេង ណុល	ប្រធានសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ
៤- លោក វ៉ាន សាវុធ	លេខាធិការសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
៥- លោក កែវ វាសនា	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៦- លោក វ័ត្ត សៀងហៃ	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៧- លោកស្រី ហ៊ន ណារី	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៨- លោក ចក់ សុភៀង	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)
៩- លោក ញូង ម៉ាច	កម្មករ (សមាជិកសហជីព)

១០- លោកស្រី ស្រី ណាក់ កម្មករ (សមាជិកសហជីព)

១១- លោក លី ហួតា កម្មករ (សមាជិកសហជីព)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

-កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន នៅតែបកស្រាយដោយយោងលើកិច្ចព្រមព្រៀងសំណុំរឿងលេខ ១២៩/០៨ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១២៨៥ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:៣០នាទី ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពឯករាជ្យ កម្ពុជានៃរោងចក្រ សេង យ៉ុង និងកម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំង

មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងដោះស្រាយចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន០១ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៥ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១២៨៥ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន០១ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកមេធាវី គុជ គីមឡុង ជាតំណាងក្រុមហ៊ុនស្របច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយ និងការពារផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងរឿងក្តីវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុនប្រូតិចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊េង យ៉ុង ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលនៅធ្វើការនៅអាគារថ្មី ស៊េង យុង បន្តធ្វើការនៅអាគារដដែល ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងនេះ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

៤- លិខិតរបស់លោកស្រីប្រធានក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ សូមគោរពជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីប្រតិភូអមនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងជាអគ្គលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ស្តីពីសំណើសុំលប់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ចេញពីបញ្ជីវិនិយោគនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

៥- លិខិតរបស់លោកស្រីប្រធានក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ សូមគោរពជូនឯកឧត្តមទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ស្តីពីសំណើសុំលប់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ចេញពីបញ្ជីវិនិយោគ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

៦- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា គោរពជូនលោកប្រធានក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ស្តីពីករណីសំណើសុំលប់គំរោងវិនិយោគរបស់ក្រុមហ៊ុន PROTEXTILE GARMENT CO., LTD. ចេញពីបញ្ជីវិនិយោគ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

៧- ប័ណ្ណប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ឆ្នាំ២០០៨ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨។

៨- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងសហជីព កម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យ៉ុង សំណុំរឿងលេខ ១២៩/០៨ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋលេខាធិការទី១ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ អនុប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ស្តីពីសំណើរសុំផ្ទេរអចលនវត្ថុ និងរាល់វត្ថុធាតុដើមដែលបាននាំចូលជូនទៅក្រុមហ៊ុន Zheng Yong Garment ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

១០- អនុស្សរណៈស្តីពីលទ្ធផលប្រជុំវិសាមញ្ញក្រុមប្រឹក្សាភិបាលលើការរំលាយក្រុមហ៊ុន PROTEXTILE GARMENT CO., LTD ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

១១- តារាងរបាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ស្តីពីការនាំចូលដោយរួចព័ន្ធ នូវគ្រឿងម៉ាស៊ីន វត្ថុធាតុដើម និងវត្ថុធាតុដើមបន្សំ តាមលិខិតលេខ ១៩១០/០៨ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍកម្ពុជា ចាប់ពីថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

១២- លិខិតអនុញ្ញាតគយ លេខ ៤២៨១១ គ.រ.ត.ព ផ្តល់ជូន ក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៣- បង្កាន់ដៃពន្ធគយ

១៤- លិខិតអនុញ្ញាតគយ លេខ ៤២៨១៤ គ.រ.ត.ព ផ្តល់ជូន ក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៥- លិខិតអនុញ្ញាតគយ លេខ ៤៧៤៨១ គ.រ.ត.ព ផ្តល់ជូន ក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៦- លិខិតអនុញ្ញាតគយ លេខ ៤៧១៧២ គ.រ.ត.ព ផ្តល់ជូន ក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការត្រួតពិនិត្យទំនិញវាយនភ័ណ្ឌនាំចេញ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការត្រួតពិនិត្យទំនិញវាយនភ័ណ្ឌនាំចេញ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការត្រួតពិនិត្យទំនិញវាយនភ័ណ្ឌនាំចេញ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២០- កំណត់ហេតុស្តីពីការត្រួតពិនិត្យទំនិញវាយនភ័ណ្ឌនាំចេញ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពខ្មែរ នៃរោងចក្រ ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨។

៣- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីព និងកម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ នៃរោងចក្រ ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

៤- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងសហជីព កម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យុង សំណុំរឿងលេខ ១២៩/០៨ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យ៉ុង លេខ ១២៨៥ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ស៊ើង យ៉ុង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧២២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ១៧០០ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨០០ នាក់ ធ្វើការផ្នែកដេរ នៅក្នុងអាគារក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាំង ៨០០ នាក់នេះ ចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង បើកប្រាក់ខែ ពីក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង និងម៉ោងចេញ ចូលធ្វើការងារ ក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង ។
- កម្មករនិយោជិត ចំនួន៨០០នាក់ ធ្វើការផ្នែកដេរ នៅក្នុងអាគារក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ បានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- ក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង បានចាប់ផ្តើមដំណើរការចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៦ មកម្ល៉េះ ដោយបានជួលទីតាំងបើកក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែប្រពន្ធរបស់ម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង មានដីមួយកន្លែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង ហើយនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានសាងសង់អាគារ ៧ជាន់បន្ថែម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះ ដោយដាក់ឈ្មោះជាក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ដែលប្រពន្ធរបស់គាត់ ជាប្រធានក្រុមហ៊ុន ដាច់ដោយឡែកពីក្រុមហ៊ុន សើង យ៉ុង ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីព ចំនួនបី គឺ ទី(១)-សហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា ទី(២)-សហជីពខ្មែរ និងទី(៣)-សហជីពសេរីកម្មករ ។
- សហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា និងសហជីពខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ចំណុចវិវាទ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបកស្រាយលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ពីព្រោះសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភទៅនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១២៩/០៨-សើង យ៉ុង ពាក់ព័ន្ធនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- **លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានជូនដំណឹងថា**"...*ក្រុមហ៊ុនសម្រេចឱ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅអាគារថ្មី សើង យ៉ុង បន្តធ្វើការនៅអាគារចាស់ ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងនេះតទៅ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បើបងប្អូនកម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការនៅអាគារថ្មី សើង យ៉ុង មិនព្រមមកបំរើការងារនៅអាគារថ្មីនេះទេ នោះក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា បងប្អូន កម្មករនិយោជិតរូបនោះ បោះបង់ចោលការងារ ក្រុមហ៊ុនមិនសងនូវសំណងផ្សេងៗ ជូនតាមផ្លូវច្បាប់កំណត់ទៀតទេ ។...*"

- កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ បានចែងថា

"១-ក្រុមហ៊ុនឯកភាពលុបឈ្មោះ ប្រូតិចស្ដាយ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ តទៅ ។

២-ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើលិខិតស្ដីពីការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ដាយ ទៅស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ដាយ ។

៣-ទំនិញរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ដាយ ដែលនៅសល់ក្នុងរយៈពេលលើសពី ៣០ថ្ងៃ គឺកម្មករនិយោជិតមិនដេរ គឺមិនចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មនោះទេ ។

៤-ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុននៅតែប្រើឈ្មោះ ប្រូតិចស្ដាយ ដដែលចាប់ពីថ្ងៃបិទ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការរំសាយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

៥-ក្រុមហ៊ុនឯកភាពរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលកន្លងមក ។"

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី១ ដែលចែងថា *"ក្រុមហ៊ុនឯកភាពលុបឈ្មោះ ប្រូតិចស្ដាយ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ តទៅ "* ដោយលើកមូលហេតុថា រហូតមកដល់ពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនពុំបានបង្ហាញឯកសារ និងភស្ដុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនប្រូតិចស្ដាយ ត្រូវបានបិទជាផ្លូវការនៅឡើយទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែទទួលខុសត្រូវរំសាយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដូចមានចែងនៅក្នុងចំណុចទី៤ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចលុបឈ្មោះ ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ដាយ ហើយ ហើយបានធ្វើលិខិតសុំបិទក្រុមហ៊ុនប្រូតិចស្ដាយ ទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធរួចហើយដែរ ដូចមានបញ្ជាក់តាមកាលបរិច្ឆេទដូចខាងក្រោម:

⋆នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅឯកឧត្ដមរដ្ឋមន្ត្រីប្រតិភូអមនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងជាអគ្គលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ស្ដីពីសំណើសុំលុបឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ដាយ ចេញពីបញ្ជីវិនិយោគនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

⋆នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅឯកឧត្ដមទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្មស្ដីពីសំណើសុំលុបឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ដាយ ចេញពីបញ្ជីវិនិយោគនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

⋆នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា បានចេញលិខិតឆ្លើយតបមកក្រុមហ៊ុនវិញ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា បានទទួលពាក្យស្នើសុំលុបគោលការណ៍វិនិយោគរបស់ក្រុមហ៊ុនហើយ។ ចំពោះករណីនេះ នាយកដ្ឋាននីតិកម្មនឹងពិនិត្យលើទិដ្ឋភាពឯកសារច្បាប់ ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបំពេញបន្ថែម ដើម្បីសុំយោបល់សម្រេចលុបចេញពីបញ្ជីវិនិយោគទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាននៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថាលិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានេះ ពុំបានបញ្ជាក់ពីការលុបចោលក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយ ជាផ្លូវការនៅឡើយទេ។

⋆នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយ បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំវិសាមញ្ញក្រុមប្រឹក្សាភិបាល លើការរំលាយក្រុមហ៊ុន។

⋆នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតទៅ ឯកឧត្តមរដ្ឋលេខាធិការទី១ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ អនុប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ស្តីពីសំណើសុំទទួលការផ្ទេរនូវរាល់អចលនវត្ថុ និងរាល់វត្ថុធាតុដើមដែលជាកម្មសិទ្ធិស្របច្បាប់ និងបាននាំចូលដោយក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយ មកធ្វើជាកម្មសិទ្ធិផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊េង យ៉ុង។

⋆ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពគ្នាថា ភាគីក្រុមហ៊ុនបានប្រមូលយកកាត ប្រូតិចស្ពាយ មកប្តូរជាស៊េង យ៉ុងវិញ តែមិនបានចាំថ្ងៃខែនោះទេ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនបានរុះរើដកផ្លាកក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយ ចេញរួចហើយ ហើយរាល់ឥវ៉ាន់ និងទំនិញសម្រាប់នាំចេញ នាំចូល គឺប្រើឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ស៊េងយ៉ុងប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបន្តទៀតថា ក្រុមហ៊ុននឹងរំសាយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុននៅតែប្រើឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយនោះ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ៤ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០០៨។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលឯកសារពីភាគីកម្មករនិយោជិតដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយ នៅតែមានដំណើរការនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទ : កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្ពាយ

នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំណុចទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយលើកហេតុផលថា លិខិតជូនដំណឹងនេះ បានរំលោភទៅលើកិច្ចព្រម

ព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ។ ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ មិនមានចែងនៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន បានទទួលស្គាល់នៅក្នុងសវនាការថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបកស្រាយលិខិតជូនដំណឹងខាងលើនេះ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា លិខិតជូនដំណឹងបានរំលោភទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀង ហើយបានសំណូមពរឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើភាគីក្រុមហ៊ុនបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដែររឺទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ភាគីក្រុមហ៊ុន មិនបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ ទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះ ដោយលើកហេតុផលថា រហូតមកដល់ពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនប្រូតិចស្កាយមិនមានដំណើរការទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានដាក់លិខិតស្នើសុំបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ ទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធរួចហើយដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការដាក់លិខិតស្នើសុំបិទក្រុមហ៊ុន តែប៉ុណ្ណឹង គឺមិនស្របតាមអត្ថន័យនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ចង់បានលិខិតឆ្លើយតបពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចជាផ្លូវការ ទាក់ទងនឹងការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយនេះ បើមិនដូចច្នោះទេ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

ចំណុចទី១ នៃកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ចែងថា "*ក្រុមហ៊ុនឯកភាពលុបឈ្មោះ ប្រូតិចស្កាយ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ តទៅ។*" តាមខ្លឹមសារចំណុចទី១នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញមានឃ្លាណាមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ តម្រូវឱ្យមានការឆ្លើយតបជាផ្លូវការ ស្តីពីការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ នោះទេ គឺគ្រាន់តែសរសេរថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ តែប៉ុណ្ណោះ។ តាមអង្គហេតុ និយោជកបានធ្វើការរុះរើដកផ្លាកក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយចេញរួចហើយ ហើយមិនឱ្យមានឯកសារទាក់ទងឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ ទៀតទេ នូវរាល់ការនាំទំនិញចេញ និងចូល។ ក្រុមហ៊ុនក៏បានប្រមូលយកកាតរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្លាប់ប្រើកាតដាក់ឈ្មោះ ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ មកប្រើកាតក្រុមហ៊ុន ស៊េង យ៉ុង វិញដែរ តែកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនព្រមប្រគល់កាតដាក់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ នេះមកឱ្យក្រុមហ៊ុនទេ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតទាំងអស់សុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន ស៊េង យ៉ុង ហើយភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏បានទទួលស្គាល់ដែរថា ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្កាយ មិនមានដំណើរការទៀតទេ សព្វថ្ងៃនេះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានបំពានលើចំណុចទី១ នៃកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដូចដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើង នោះទេ។

ទាក់ទងនឹងចំណុចទី២ នៃកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដដែលចែងថា "*ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើលិខិតស្តីពីការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ទៅស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិស្តាយ។*" យោងតាមអត្ថន័យក្នុងចំណុចទី២ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងកាលបរិច្ឆេទកំណត់រហូតដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនត្រូវដាក់លិខិតស្នើសុំស្តីពីការបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ទៅស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធរួចហើយ។ ផ្អែកលើភស្តុតាងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន បានបង្ហាញពីការដាក់លិខិតស្នើសុំបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ទៅស្ថាប័នពាក់ពន្ធ័ ដូចជា ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅ ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីប្រតិភូអមនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងជាអគ្គលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ស្តីពីសំណើសុំលុបឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ចេញពីបញ្ជីវិនិយោគនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ហើយនៅថ្ងៃដដែលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅឯកឧត្តមទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ស្តីពីសំណើសុំលុបឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ចេញពីបញ្ជីវិនិយោគនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុនបានចាត់វិធានការសមហេតុផលនៅក្នុងការរៀបចំបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ នេះ។ ហើយរហូតមកដល់ពេលនេះ គឺស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការពិចារណារបស់ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ នេះ ជាផ្លូវការ។

ជាក់ស្តែង លិខិតឆ្លើយតបពីក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា បានទទួលពាក្យស្នើសុំលុបគោលការណ៍វិនិយោគរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ ហើយ។ ចំពោះករណីនេះ នាយកដ្ឋាននីតិកម្មនឹងពិនិត្យលើបិទ្ធភាពឯកសារច្បាប់ ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបំពេញបន្ថែម ដើម្បីសុំយោបល់សម្រេចលុបចេញពីបញ្ជីវិនិយោគ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធរួចហើយ។ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន ប្រូតិចស្តាយ នៅតែបន្តដំណើការនោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ នោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ចាប**

ហត្ថលេខា: ----------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

ហត្ថលេខា: ----------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា: ----------------------------

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច)

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០២/២៤-ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **យូ សួនទី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **កុយ នាម**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៣៣៣ ៥៣៣៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក	SPS	នាយកប្រតិបត្តិ
២- លោក	BJP	ប្រធានរដ្ឋបាល
៣- លោកស្រី	សដ	រដ្ឋបាល
៤- លោក	សទន	អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកអនុវត្តច្បាប់
៥- លោក	ឡប	មេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨១ ៨៨៧ ៧០១/០៧០ ៥៦៧ ០៧៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី	មចន	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
២- លោកស្រី	ពគ	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)

៣- កញ្ញា ធ ប	មន្ត្រីហាត់ការសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
៤- លោកស្រី យយ	ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៥- លោកស្រី ពសម	អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៦- លោកស្រី គសអ	លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន
៧- លោកស្រី ហារក	ហេរញ្ញិកសហជីពមូលដ្ឋាន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករចំនួន ៤១នាក់ ដែលបានឈប់នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ (ក្រោយថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ១ថ្ងៃ)ព្រោះកម្មករមានធុរៈចាំបាច់ ដោយពួកគាត់បានផ្ដល់ដំណឹងជូនប្រធានក្រុម-ប្រធានផ្នែក ហើយកំឡុងពេលនោះ អាជ្ញាធរបានបិទផ្លូវ ស្ទះ ដែលកម្មករនិយោជិតពុំអាចចូលធ្វើការងារទាន់ពេលវេលា។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្ដល់ជូនបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករនិយោជិត។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម និងសេចក្ដីប្រកាសនានានៅពេលសុំច្បាប់ឈឺ និងផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ ជាក់ស្ដែង នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈឺ ក្រុមហ៊ុនតែងតែបញ្ជូនឯកសារយឺតទៅខាង ប.ស.ស. តែងតែស្ដីបន្ទោសឱ្យកម្មករដែលសុំច្បាប់ឈឺ, និងកាត់ប្រាក់ផ្សេងៗ(ចំនួន ៦.៥ដុល្លារ/១លើក)។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនធ្វើការសម្រួលការរៀបចំឯកសារឱ្យបានលឿនទៅខាង ប.ស.ស (យ៉ាងយូរ២ថ្ងៃ) និងណែនាំខាងបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលឱ្យប្រើប្រាស់ពាក្យសម្ដីឱ្យបានសមរម្យ ដោយឡែក ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់មកធ្វើការទៀងទាត់ ក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តតាមគោលការណ៍ប្រាក់ថ្លៃបាយមកធ្វើការទៀងទាត់។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២៣មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលពង្រឹងសមត្ថភាពម្ដងៗ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ជូន ៤ថ្ងៃ ឬ៣២ម៉ោង ក្នុង១ឆ្នាំ សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីព ដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទៃក្នុងរវាងសហជីពទាំង៣ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនផងដែរ ករណីពួកគាត់ប្រើប្រាស់លើសពី ៤ថ្ងៃ ឬ៣២ម៉ោង ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តគោលការណ៍ផ្ដល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករ[illegible] ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងបិទលេខ (ដូចកម្មករផ្នែកដេរ) ដោយ[illegible]មាន[illegible] ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតដូចគ្នា។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្ដល់ជូនបានទេ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមស្តង់ដារអនុវត្តរួមទៅនឹងក្រុមហ៊ុនមេរបស់ខ្លួន។

THE ARBITRATION COUNCIL

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនជួយប្រាក់ខែបន្ថែមចំនួន ៤០ដុល្លារ សម្រាប់មេកន្ត្រៃតុកាត់ ១៣នាក់។ ចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនបាននោះទេ ដោយសារបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានរើសមេកន្ត្រៃបន្ថែមទៀតហើយ។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់អំពីប្រាក់ផ្សេងៗ (១៣ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ) ថាតើជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភអ្វី? ករណីជាប្រាក់ថ្លៃបាយ ស្នើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់តាមសមាមាត្រនៃថ្ងៃឈប់។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ ១៣ដុល្លារ ក្នុង១ខែនោះ គឺជាគោលនយោបាយផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ប៉ុណ្ណោះ ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ជូនលើសច្បាប់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៤កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយវិវាទការងារចំនួន ២០ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីផ្សះផ្សាធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លោក ជាម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស ត្រាកស៍ អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ឡុង ប៊ាង ជាមេធាវី ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទរួមនៅសហគ្រាស យីហោ ត្រាកស៍ អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា)។

២- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ១៧៤៨/២០១២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ត្រាកស៍ អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) [illegible] DE20210748 អធក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) បានចុះទិដ្ឋាការ [illegible] ០១៦ [illegible] អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច[illegible]

៥- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣។

៦- ឯកសារកិច្ចព្រមព្រៀងរវាង ក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) និងតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព អំពីការឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី២០២៣។

៧- ឯកសារគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីគណៈកម្មាធិការតំណាងកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង។

៨- សេចក្តីប្រកាស ស្តីពីគោលនយោបាយផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៩- សេចក្តីជូនដំណឹង ស្តីពីគោលនយោបាយនៃការផ្តល់សំណង និងរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០៦០/២០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) លេខ ១១៧/២០ ក.ប/វប.វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជិកាលេខ ១១២២០០៨៦២ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៤- ឯកសារបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីព។

៥- ឯកសារបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុនកាត់លុយ ថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។

៦- បញ្ជីឈ្មោះមេកន្ត្រៃយ៍ទាំង ១៤នាក់ ដែលបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា)។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លោកស្រី យ យ សូមគោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាការពារ (សំណុំរឿងលេខ ០០២/២៤) ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០១/២៤ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១០ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ១១រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១១ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ១១រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល(ខេមបូឌា) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៨០៦នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល(ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០១/២៤ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. យ យ , ២. គសអ , ៣. ហរក , និង ៤. ពសម ។
- លិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល(ខេមបូឌា) លេខ ០៦០/២០ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. កញ្ញា យ យ ជាប្រធាន, ២. កញ្ញា ខ វ ជាអនុប្រធាន, និង ៣. កញ្ញា គសអ ជាលេខាធិការិនី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ *"កម្មវត្ថុ៖ ជូនសារណាការពារ (សំណុំរឿងលេខ០០២/២៤) ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។...*

  តបតាមកម្មវត្ថុនិងយោងខាងលើ នាងខ្ញុំជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម....ក្រោយពីបានពិនិត្យសំណុំរឿង នាងខ្ញុំកំណត់បាននូវចំណុចវិវាទ...ដូចមាននៅខាងក្រោម ៖

  ១/ចំណុចវិវាទទី១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន រក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករចំនួន ៤១នាក់ ដែលបានឈប់នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ (ក្រោយពីបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ១ថ្ងៃ)ព្រោះកម្មករមានធុរៈចាំបាច់ ដោយពុំបានជូនដំណឹងជូនប្រធានក្រុម-ប្រធានផ្នែក ហើយអំឡុងពេលនេះអាជ្ញាធរបានបិទផ្លូវស្ទះដែលកម្មករនិយោជិត ពុំអាចចូលធ្វើការងារបានទាន់ពេលវេលា។

  ២/ចំណុចវិវាទទី២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន អនុវត្តតាមច្បាប់ បទបញ្ញត្តិសន្តិសុខសង្គម និងសេចក្តីប្រកាសនានា នៅពេលសុំច្បាប់ឈឺ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្រប

តាមច្បាប់ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ ជាក់ស្តែង នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈឺ ក្រុមហ៊ុនតែងតែបញ្ជូន ឯកសារឃីតយ៉ាវ ទៅខាង(បសស) និងតែងតែស្តីបន្ទោសឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ឈឺ, និងកាត់ប្រាក់ផ្សេងៗ (ចំនួន ៦.៥ដុល្លារ/១លើកៗ)

៣/ចំណុចវិវាទទី៣៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យកក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន (CATU) ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ ២០២៣មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

៤/ចំណុចវិវាទទី៥៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករផ្នែកអ៊ុតផ្ទាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងបិទលេខ (ដូចកម្មករដេរដែរ) ដោយមិនមានការរើសអើងព្រោះថាកម្មករនិយោជិតដូចគ្នា។

៥/ចំណុចវិវាទទី១០៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ខែចំនួន ៤០ ដុល្លារសម្រាប់មេកន្ត្រៃតុកាត់ ១៣ នាក់។ ព្រោះកម្មករសន្យាថា និងធ្វើការដំឡើងជូនគាត់កន្លងមកយូរឆ្នាំហើយ តែមិនទាន់ឃើញដំឡើងទេ។

៦/ចំណុចវិវាទទី២០៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន កាត់សមាមាត្រ ចំពោះប្រាក់គោលនយោបាយប្រាក់ថ្លៃបាយ១៣ ដុល្លារជូនកម្មករនិយោជិត ពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឬមកយឺត។

៧/ចំណុចទី១២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលកំឡុងពេលការព្យួរ រឺកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ១០០% (ព្យួរខែកក្កដា និងខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣)។

...

<u>សំណូមពរនិងសន្និដ្ឋាន</u>

សរុបសេចក្តីមក យើងខ្ញុំជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត...សង្ឃឹមថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងទទួលយកការលើកឡើងរបស់យើងខ្ញុំជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាទៅលើចំណុចវិវាទចំនួន ៧ ខាងលើ...។"

- ផ្អែកតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឹកែវីល(ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ មានចំណុចវិវាទចំនួន ៦ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ដល់ ទី៦ ប៉ុន្តែមិនមានចំណុចវិវាទី៧ ដូចការលើកឡើងក្នុងសារណាក្រោយថ្ងៃសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ខាងលើទេ។ ចំណុចវិវាទទី៧ ជាចំណុចវិវាទបន្ថែមដែលមានក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសរសេរហេតុផល និងអំណះអំណាងអង្គហេតុ ឬផ្លូវច្បាប់ចំពោះការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី៧នេះទេ ហើយចំណុចវិវាទនេះក៏មិនបានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក បានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦ និងមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សារណាបន្ថែមមួយទៀត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ គឺជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២៣មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពម្តងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា (CATU) ម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនចំនួន ១៤នាក់ នៃសហជីពកម្ពុជា (CATU) នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពទាំងអស់ចំនួន ៣ ប៉ុន្តែមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។
    - និយោជក និងសហជីពទាំង ៣ បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដោយនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពម្នាក់ៗ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីកាដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។
    - ចំពោះការប្រើប្រាស់លើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ដែលបានកំណត់នេះ ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់បាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីព ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព និងពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែមដើម្បីយកមកអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។
    - ចំពោះការអនុញ្ញាតច្បាប់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ដោយហេតុថា ពួកគាត់ត្រូវចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលច្រើនដែលរៀបចំដោយសហព័ន្ធ និងជាពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជាស្ទើរ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកផ្តល់ការអនុញ្ញាតច្បាប់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពម្នាក់ៗ រួចហើយ ហើយការផ្តល់ជូននេះ គឺប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ និងស្របតាមគោលការណ៍សមធម៌ ពោលគឺមិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់ជូននោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា បច្ចុប្បន្ននេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាមានចំនួន ៤នាក់ ដោយក្នុងនោះមានការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះចំនួន ១នាក់ និងបន្ថែមថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ១នាក់ទៀត ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនទាន់បានដាក់លិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបន្ថែម និងផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះ ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
    - និយោជកមិនអាចទទួលស្គាល់ថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាមានចំនួន ៤នាក់នោះទេ ដោយហេតុថា និយោជកទទួលស្គាល់ និងផ្តល់ច្បាប់អនុញ្ញាតឈប់សម្រាកជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្របតាមបញ្ជិកាសហជីពជាក់ស្តែង ដែលបច្ចុប្បន្ននេះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាមានចំនួន ៣នាក់។
    - បន្ថែមលើសពីនេះទៀត និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជិកា ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ គឺប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងការងាររបស់ពួកគាត់ ប៉ុន្តែនិយោជកមានការលើកទឹកចិត្ត និងអនុវត្តស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងសហជីពទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
    - ម្យ៉ាងទៀត ពួកគាត់ក៏អាចផ្លាស់វេន ឬប្តូរវេនគ្នាក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់បានផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ៖ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគណៈកម្មាធិការតំណាងកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង ដែលភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ កំណត់ថា ៖ *"...គណៈកម្មាធិការតំណាងកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង...ត្រូវបានបង្កើតមកមានសមាជិក ១២រូប ដែលមកពីខាងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦រូប និងមកពីថ្នាក់គ្រប់គ្រង ចំនួន ៦រូប ដែលរួមមាន ដូចខាងក្រោម ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិត...៥) លោកស្រី* យយ *៦) លោកស្រី* គសអ

ប្រការ ៥៖ លក្ខណៈសម្បត្តិ

...

8. ការលើកទឹកចិត្ត

- *គ្រប់សមាជិកគណៈកម្មការទាំងអស់នឹងត្រូវបាន ការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃគណៈកម្មាធិការត្រូវបានលើកទឹកចិត្តអោយចូលរួមកម្មវិធីការបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ សុខភាព សុវត្ថិភាព និងជំនាញទន់។ សមាជិកគណៈកម្មាធិការអោចមានលទ្ធភាពចូលរួមកម្មវិធីការបង្កើនសមត្ថភាពនៅខាងក្រៅបាន ដោយមានការរៀបចំដោយអង្គភាពរបស់ពួកគាត់ និងធ្វើសំណើរជាលាយលក្ខអក្សរ ដោយភ្ជាប់ជាមួយលិខិតអញ្ជើញ យកមកផ្នែករដ្ឋបាលអោយបានមុន៣ថ្ងៃ មុនពេលទៅប្រជុំឬសិក្ខាសាលានៅខាងក្រៅ។ បន្ទាប់ពីត្រួតពិនិត្យរួចនឹងត្រូវផ្តល់ជូន ៤ថ្ងៃ ឬស្មើនឹង ៣២ ម៉ោង ប្រសិនបើលើសពីនេះត្រូវប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំ និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ*
- *..."*។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ "*ចំណុចវិវាទទី៣ ៖...*

__អង្គហេតុ__

ចាប់តាំងពីដើមឆ្នាំ២០២២ដែលយើងខ្ញុំ បានចូលរួមធ្វើការមក ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតិច្បាប់ជូនយើងខ្ញុំ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ (ខេមបូឌា) នៅពេលដែលមានលិខិតសុំច្បាប់ចេញពីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (កាទូ) ដែលសុំទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងដែលបានរៀបចំដោយសហព័ន្ធឬអង្គារដៃគូរ ប៉ុន្តែស្រាប់តែចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០២៣មកក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតិច្បាប់ជូនមកយើងខ្ញុំជាថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ទៀតទេ ការអនុវត្តន៍របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមិនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ដូចកន្លងមក ក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពដើម្បីភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន។

__អង្គច្បាប់__

មាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

មាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

មាត្រា ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព...

មាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព...

*យោងតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជំពូកទី៣ ចេតនាសម្ព័ន្ធ...**ប្រការ៧**-(ចេតនាសម្ព័ន្ធ)...**ប្រការ៨**-(តួនាទីនិងភារកិច្ច)...*

យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើភាគីកម្មករនិយោជិត...ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន...អនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីព បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ...។"

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងបិទលេខ (ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ) ដោយមិនមានការរើសអើងព្រោះថាកម្មករនិយោជិតដូចគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកដាក់ចំនួនគោលដៅកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតតាមផ្នែកនីមួយៗ។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ នៅពេលដេរដល់គោលដៅកំណត់ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់។ ឧទាហរណ៍ ៖ និយោជកកំណត់គោលដៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរចំនួន ៣៥០អាវ ក្នុងរយៈពេល ៨ម៉ោង នៅពេលកម្មករនិយោជិតដេរបានគ្រប់ចំនួន ៣៥០អាវ នោះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ចំនួន ៥០០០រៀល។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដេរបានលើសពីចំនួនកំណត់នោះនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើសពីចំនួន ៥០០០រៀល បន្ថែមទៀត។

   - ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ និយោជកមិនមានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនពួកគាត់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
   - និយោជកមានការរើសអើង ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ពីព្រោះ និយោជកដាក់ចំនួនកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចផ្នែកដេរដែរ ប៉ុន្តែនៅពេលពួកគាត់ធ្វើដល់ចំនួនកំណត់ ឬលើសពីចំនួនកំណត់ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនពួកគាត់ដូចផ្នែកដេរនោះទេ។
   - លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ក៏ជាកម្មករនិយោជិតជំនាញដែរ ប្រសិនបើពួកគាត់មិនមានជំនាញ ពួកគាត់មិនអាចបំពេញការងារទាំងនោះបានទេ ហើយកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរក៏មិនអាចបំពេញការងារក្នុងជំនាញរបស់ពួកគាត់បាននោះដែរ។
   - ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលពួកគាត់ធ្វើមិនបានដល់គោលដៅកំណត់ និយោជកមានការស្តីបន្ទោសពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
   - និយោជកមិនមានការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកណាមួយនោះទេ។
   - ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើមិនបានតាមគោលដៅកំណត់ និយោជកក៏មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬស្តីបន្ទោសពួកគាត់នោះទេ ដោយប្រធានក្រុមគ្រាន់តែណែនាំពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ។
   - យ៉ាងណាមិញ ប្រសិនបើមានការស្តីបន្ទោសលើកម្មករនិយោជិតពិតមែន សូមកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលដោះស្រាយជូនពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ គឺមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយច្បាប់នោះទេ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ដែលផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមជំនាញ និងភាពប៉ិនប្រសព្វរបស់ពួកគាត់។ ចំពោះការផ្តល់ជូននេះ គឺស្របតាមស្តង់ដាអនុវត្តរួមទៅនឹងក្រុមហ៊ុនមេ ដែលមាននៅប្រទេសថៃ និងនៅប្រទេសវៀតណាមផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ៖ សេចក្តីជូនដំណឹង គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស-០១៨/២៥៥៩ គោលនយោបាយនៃការផ្តល់សំណង និងប្រាក់រង្វាន់ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំព.ស.២៥៥៩ កំណត់ថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអនុញ្ញាតឱ្យមានគម្រោងផ្តល់សំណង និងរង្វាន់លើកទឹកចិត្តដូចដែលបានរៀបរាប់ក្នុងគោលនយោបាយនេះដើម្បី ៖*
   ១) លើកកម្ពស់សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសម្រេចគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន និង
   ២) ពង្រឹងជំនាញសំខាន់ៗ ផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ផ្នែកទំនាក់ទំនង(ការចូលរួម) ផ្នែកសិក្សារៀនសូត្រ និងជំនាញផ្នែកកាត់ដេរ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានគោលដៅក្រុមហ៊ុន។

ប្រភេទកម្មវិធីនៃការផ្តល់សំណាង និងរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត គឺមានតាមរយៈកម្មវិធីចំនួន ២ ដូចខាងក្រោម៖

- *ការលើកទឹកចិត្តដល់ផ្នែកកាត់ដេរដែលមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការសម្រេចគោលដៅជាប្រចាំថ្ងៃ។*
- *ការលើកទឹកចិត្តដល់ផ្នែកកាត់ដេរបានច្រើនជាងគេទាំង ៣ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាប្រចាំខែ។*

...។"

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ "***ចំណុចវិវាទទី៤ ៖...***

<u>អង្គហេតុ</u>

កម្មករនិយោជិត ផ្នែកអ៊ុតផ្ទាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ បានបំពេញការងារជូនក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ និងបានជួយក្រុមហ៊ុនទទួលបានផលចំណេញជាច្រើន។ ដូចនេះ ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនឱ្យ...ផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកនេះដូចផ្នែកដេរដែរ។ ដោយសារកម្មករនិយោជិកនៅផ្នែកទាំងនេះ គឺបានបំពេញការងារកំណត់ចំនួនដូចក្រុមដេរ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ដូចកម្មករផ្នែកដេរ...។

<u>អង្គច្បាប់</u>

បើយោងតាមមាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

មាត្រា ៥ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និងយោងតាមមាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

ប្រការ៥ និយាយអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ៖ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមស្នាដៃ សមត្ថភាព និងលទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិនិត្យដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅរៀងរាល់បំណាច់ឆ្នាំ ដោយពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នាដៃរបស់សាមីជន ម្នាក់ៗ ព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។

បើយោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន...អនុវត្តន៍ក្នុងការផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករផ្នែកអ៊ុតផ្ទាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែលបិទលេខដូចផ្នែកដេរ និងបញ្ឈប់ការកំណត់ចំនួន...តាមតែអំពើចិត្ត...ហើយតែងតែផ្លាស់ប្តូរចំនួន គោលដៅតាមតែអំពើចិត្ត ការអនុវត្តន៍បែបនេះ គឺជាការអនុវត្តខុសទៅនឹងច្បាប់ការងារមាត្រា ១៥ (ការងារដោយបង្ខំ)។ ទើបធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអ៊ុតផ្ទាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនពួកគាត់នៅពេលដែលពួគាត់បានធ្វើដល់គោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។...។"

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជួយផ្តល់ប្រាក់ខែបន្ថែមចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់មេកន្ត្រៃតុកាត់ ១៣នាក់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តំណែង ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និងមិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- ០ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់សរុបចំនួន ១៦ ឬចំនួន ១៩នាក់។
- ០ នៅក្នុងមួយខែៗ កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៤៣ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។
- ០ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញខុសពីកម្មករនិយោជិតធម្មតា មានការងារច្រើន និងបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាយូរឆ្នាំមកហើយ។
  - ០ ទោះបីជា នៅក្រុមហ៊ុនមានម៉ាស៊ីនទំនើបសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃផ្នែកតុកាត់ក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់ត្រូវឈរមើលម៉ាស៊ីន ពីព្រោះខ្លាចម៉ាស៊ីនកាត់ខុស និងត្រូវរៀបចំក្រណាត់ដោយមិនបានសម្រាកនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - ០ គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ ត្រូវវាយតម្លៃទៅលើតួនាទី និងការគ្រប់គ្រងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បន្ទាប់មកទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញចំនួនប៉ុន្មាន ស្របទៅតាមតួនាទី ឬជំនាញរបស់ពួកគាត់។
  - ០ ប្រសិនបើនិយោជកបន្ថែមប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ នោះនឹងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតមិនពេញចិត្តអាចបណ្តាលឱ្យមានបញ្ហានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងបន្ថែមថា ៖
  - ០ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ ដូចគ្នានឹងប្រធានក្រុមដេរ ប៉ុន្តែបើប្រៀបធៀបការងាររវាងកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ និងប្រធានក្រុមដេរ ប្រធានក្រុមដេរត្រូវទទួលខុសត្រូវច្រើនជាង ដោយហេតុថា ប្រធានក្រុមដេរត្រូវគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតកូនក្រុមលើសពីចំនួន ២០នាក់ និងត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗរបស់កូនក្រុម ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ មិនមានកូនក្រុមសម្រាប់មើលការខុសត្រូវនោះទេ។
  - ០ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃមានការងារច្រើន ហេតុនេះ បន្ទាប់ពីបានផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចមក និយោជកបានបន្ថែមកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃទៀតផងដែរ។
  - ០ បន្ថែមលើសពីនេះទៀត និយោជកបានរៀបចំម៉ាស៊ីនសម្រាប់មេកន្ត្រៃផ្នែកតុកាត់ដែលមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ដែលអាចជួយសម្រួលការងារលំបាករបស់កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃបានងាយស្រួលដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ៖
  - ០ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃ ដែលបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន [illegible] អ៊ីស្ត្រៀល (ខេមបូឌា) ដែលមាន ឈ្មោះ ភេទ អត្តលេខ លេខទូរសព្ទ សមាសភាព និងស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗសរុបចំនួន ១៤នាក់។
  - ០ សារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖

"ចំណុចវិវាទទី៥ ៖...

__អង្គហេតុ៖__

THE ARBITRATION COUNCIL

ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាមេកន្ត្រៃយ៍ចំនួន ១៣នាក់ ស្នើសុំលុយរង្វាន់ជូនពួកគាត់ដោយសារពួកគាត់បានធ្វើការងារយូរឆ្នាំ ហើយពួកគាត់ក៏បានធ្វើការរកប្រាក់ចំណេញជាច្រើនជូនក្រុមហ៊ុន...។

<u>អង្គច្បាប់</u>

យោងតាមមាត្រា ១០២...

មាត្រា ១០៣...

មាត្រា ១០៤...

មាត្រា ១០៦...

មាត្រា១០៧...

យោងតាមអង្គហេតុនិងអង្គច្បាប់ខាងលើ សបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាកម្មករនិយោជិតពិជាបានធ្វើការងារច្រើនជាមុន ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនបានទទួលនូវការលើកទឹកចិត្ត...។"

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

យោងតាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អីកែរីល(ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានចំណុចវិវាទចំនួន ៦ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ដល់ ទី៦ ហើយចំណុចវិវាទចំនួន ៣ចំណុច ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ការទាមទារចំនួន ៧ចំណុច ដែលក្នុងនោះមានការទាមទារដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងសវនាការចំនួន ៣ចំណុចខាងលើ និងចំណុចវិវាទបន្ថែមមួយទៀត គឺចំណុចវិវាទទី៧ ដែលមិនមានក្នុងរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អីកែរីល(ខេមបូឌា)លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ នោះទេ។ ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារនីមួយៗ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវពិចារណាការទាមទារទាំង ៧ចំណុច នៅក្នុងសារណាក្រោយថ្ងៃសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ឬពិចារណាតែចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ ៣ចំណុច នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះគឺ ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, និងទី៥?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ*"។

ប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាល ចែងថា ៖ "*អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំណត់ត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ*"។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលភាគីលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការបញ្ជាក់ពីការទាមទារបន្ថែម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការពិចារណាបាន លុះត្រាតែចំណុចវិវាទនោះ គឺជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបន្ត...)*

កណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦/០៨-យីង ឡៃន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៤/០៩-សាន់តិច, និងលេខ ០០២/២១-វិរីតុន គ្រុប ចំកាត់)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្នុងចំណោម ចំណុចទាមទារទាំង ៦ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងសវនាការចំនួន ៣ចំណុច ហើយចំពោះចំណុចវិវាទទី៧ ដែលមានក្នុងសារណាក្រោយថ្ងៃសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ មិនមានក្នុងរបាយ-ការណ៍មិនសះជានោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសរសេរហេតុផល និងអំណះអំណាងអង្គហេតុ ឬផ្លូវច្បាប់ចំពោះការលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងសះជាលើចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦ និងចំពោះការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី៧នេះ ហើយចំណុចវិវាទទី៧នេះ ក៏មិនបានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលហួសកាលបរិច្ឆេទកំណត់ដាក់ភស្តុតាង តាំងពីថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ គឺជារយៈពេលកំណត់សម្រាប់ឱ្យភាគីដាក់ភស្តុតាងជំទាស់លើឯកសារភស្តុតាង ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើភស្តុតាង និងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងសារណា ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រោយកាលបរិច្ឆេទកំណត់ដាក់ភស្តុ-តាងនោះទេ ព្រោះពុំអាចឱ្យភាគីនិយោជកមានឱកាសធ្វើការជំទាស់ ឬបកស្រាយផ្ទុយលើភស្តុតាងនោះឡើយ ប្រសិនបើមាន។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុចគឺ ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែង ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា នៅពេលដែលមានលិខិតសុំច្បាប់ចេញពីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ដែលសុំទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដែលរៀបចំដោយសហព័ន្ធ ឬអង្គការដៃគូ ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាទៀតទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារដោយផ្អែកលើមាត្រា ២៦៦ និងមាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៩ និងមាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងលក្ខន្តិកៈសហជីពជំពូកទី៣ ត្រង់ប្រការ

និងប្រការ៨។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៦ និងមាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៩ និងមាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព លក្ខខណ្ឌក្នុងការគ្រប់គ្រង តួនាទី និងទំនួសខុសត្រូវរបស់សហជីព ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ញត្តិណាមួយកំណត់អំពីការអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះទេ។ ដោយឡែក ចំពោះការលើកយកលក្ខន្តិកៈសហជីពជំពូកទី៣ ត្រង់ប្រការ៧ និងប្រការ៨ មកសំអាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខន្តិកៈសហជីពជាវិធានសម្រាប់គ្រប់គ្រងសហជីព និងមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះតែសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ពុំមានអានុភាពទៅលើភាគីនិយោជកឡើយ។

ជាមួយគ្នានេះ ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជក និងសហជីពទាំង ៣ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដោយនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពម្នាក់ៗ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជិកា ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ប្រសិនបើប្រើប្រាស់លើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ដែលបានកំណត់នេះ ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់បាន។

ក្នុងករណីនេះ ក្រៅពីកិច្ចព្រមព្រៀងដែលភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ខាងលើ មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ច-ព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា[illegible] មាត្រា[illegible] មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី[illegible] ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណ-វិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។"*

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម

ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ូនដាង អ៊ីកែវលែ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ អ៊ីក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០-ស្កាវឡែប៍ អ៊ីកែវលែ មេនូហ្វេកធឺរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកដាក់ចំនួនកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចផ្នែកដេរដែរ ប៉ុន្តែនៅពេលពួកគាត់ធ្វើដល់ចំនួនកំណត់ ឬលើសពីចំនួនកំណត់ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់

ជូនពួកគាត់ដូចផ្នែកដេរនោះទេ ដែលនេះ គឺជាការរើសអើងចំពោះពួកគាត់។ ម្យ៉ាងទៀត ពួកគាត់ក៏ជាកម្មករនិយោជិតជំនាញដែរ។

លើសពីនេះទៀត សារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកដាក់គោលដៅកំណត់ជូនពួកគាត់តាមតែអំពើចិត្ត ហើយការអនុវត្តបែបនេះ គឺជាការអនុវត្តខុសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៥ អំពីការងារដោយបង្ខំ និងមាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជក (ក) មានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (ខ) កម្មករនិយោជិតមានជំនាញដូចគ្នាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងគ្នា និង (គ) ដាក់ការងារដោយបង្ខំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខដែរ ឬទេ?

ក. ករណីរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នៃការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេងក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសនិងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា ៖*

- *ពូជសាសន៍*
- *ពណ៌សម្បុរ*
- *ភេទ*
- *ជំនឿ*
- *សាសនា*
- *គំនិតនយោបាយ*
- *ជាតិកំណើត*
- *ដើមកំណើតសង្គម*
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី៖

- *ការជួល*
- *ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ*
- *ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ*
- *ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ*
- *ការផ្តល់កំរៃ*
- *ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម*
- *វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។*

ការបែងចែក ការបដិសេធន៍ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាក់លាក់សម្រាប់មុខងារណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ។"

យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីច្បាប់ស្តីការងារ និងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើងមិនមាន

ក្នុងចំណុចណាមួយនៃមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិតជំនាញដូចគ្នាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងគ្នា

មាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ចំពោះការងារមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុ។"*

យោងតាមមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបី គឺការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសព្វនៃវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងលទ្ធផលនៃការងារស្មើគ្នា។

យោងតាមមាត្រា ៨ ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញមាត្រានេះ មានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ប៉ុន្តែមិនមានចែងអំពីប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *...*
- *ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់...*
- *..."* ។

ផ្អែកតាមមាត្រា ១០៣ ប្រាក់ឈ្នួល សំដៅទៅលើចំណូលប្រចាំខែ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជក ដែលចំណូលនេះ អាចមានច្រើនប្រភេទ រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ផងដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ដែលត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា ករណីកម្មករនិយោជិតបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបី គឺការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសព្វនៃវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងលទ្ធផលនៃការងារស្មើគ្នា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៦/១២-សិប្បករអង្គរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នានេះ សំដៅដល់លក្ខខណ្ឌនៃការងារស្មើគ្នា ដែលក្នុងនោះត្រូវមានធាតុផ្សំ ៤យ៉ាង ៖*

១.ការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់ការងារ ដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នា មិនមែនគ្រាន់តែតួនាទីដូចគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ។

២.ដំណើរការនៃការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់នីតិវិធីក្នុងការបំពេញការងារ។

៣.បរិស្ថានការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើកន្លែង និងទីតាំងដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារ។

៤.ឧបករណ៍ក្នុងការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើឧបករណ៍ដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ។"

(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/១២-វីន ស៊ីង តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ត្រូវមានធាតុផ្សំ ៤យ៉ាង គឺ ៖

១. ការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់ការងារ ដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នា មិនមែនគ្រាន់តែតួនាទីដូចគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ។

២. ដំណើរការនៃការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់នីតិវិធីក្នុងការបំពេញការងារ។

៣. បរិស្ថានការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើកន្លែង និងទីតាំងដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារ។ និង

៤. ឧបករណ៍ក្នុងការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើឧបករណ៍ដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ គឺមានការងារ ដំណើរការនៃការបំពេញការងារ បរិស្ថានការងារ និងឧបករណ៍ក្នុងការបំពេញការងារ មិនដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរនោះទេ។ ហេតុនេះមិនអាចអនុវត្តគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើទាក់ទងនឹង "ការងារមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នា" បានទេ។

គ. ករណីការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩។*

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកម្មសិកម្មទាំងឡាយ។"

មាត្រា៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ *"ក្រៅពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារជំងឺចិត្តបាន ក្នុងករណីការលាឈប់របស់ខ្លួនកើតចេញពីការជំរុញរបស់និយោជក ដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។"*

យោងតាមមាត្រា ១៥ និងមាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការងារដោយបង្ខំមិនទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីនិយោជក ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើមិនបានតាមគោលដៅកំណត់ និយោជកក៏មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬស្តីបន្ទោសពួកគាត់នោះទេ ដោយប្រធានក្រុមគ្រាន់តែណែនាំពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតមានជំនាញផ្សេងគ្នា និងជាក់ការងារ

ដោយបង្ខំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្ថែមទៀតថា តើនិយោជកអាចអនុវត្តដោយមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរបានដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អឹម វ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមាក)*

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វ៉ៃ វ៉ៃល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ០៣/១៣-តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីធីស អឺម៉ើរិខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែសិទ្ធិចាត់ចែងនោះត្រូវស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើបង្ហាញថាការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ គឺមិនខុសច្បាប់ ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអនុវត្តនេះ គឺស្របតាមស្តង់ដារអនុវត្តរួមរបស់ក្រុមហ៊ុនមេ ដែលមាននៅប្រទេសថៃ និងវៀតណាមផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជាការអនុវត្តដែលស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់ខួប [illegible] ប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃ ចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និង១នាក់មិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣ នាក់ ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងមួយខែៗ កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ទទួលបានប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និងការលើកឡើងនៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញ មានការងារច្រើន និងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាយូរឆ្នាំមកហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារដោយផ្អែកលើមាត្រា ១០២, មាត្រា ១០៣, មាត្រា ១០៤, មាត្រា ១០៦ និងមាត្រា ១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាមាត្រា ១០២, មាត្រា ១០៣, មាត្រា១០៤, មាត្រា១០៦ និងមាត្រា ១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺសំដៅប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ញត្តិណាមួយកំណត់អំពីការផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់នោះទេ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ពីការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ *(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍)*

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និងមិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និង

សកម្មជនសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហ-ជីពកម្ពុជាចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និងមិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឃុ សួនធី**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖----------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គុយ នាម**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------