សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

វិវាទការងារនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ០២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ ថ្ងៃទី០៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៧

ស្រាវជ្រាវឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា. សាន្ត សេខលី**

លោក. តាំង ចួនអាន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោកស្រី **ម៉ួយ ធីតា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ១៧

ឆ្នាំសិក្សាចូលរៀន ២០១៣

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៧

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

វិវាទការងារនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ០២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ ថ្ងៃទី ០៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៧

ស្រាវជ្រាវឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា. សាន្ត សេងលី**

លោក. តាំង ងួនអាន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោកស្រី **ម៉ួយ ធីតា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ១៧

ឆ្នាំសិក្សាចូលរៀន ២០១៣

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **សាន្ត សេខលី** និង **តាំង ខួនអាន** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រច្បាប់ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៧ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច។

ជាបឋមសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតជូនចំពោះ

- លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ ដែលលោកទាំងទ្វេបានផ្តល់កំណើតដល់រូបយើងខ្ញុំ និងបានចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាប្រៀនប្រដៅអប់រំទូន្មានយើងខ្ញុំតាំងពីតូចមក និងបានផ្គត់ផ្គង់សព្វបែបយ៉ាងទាំងសម្ភារៈ និងកម្លាំងចិត្តដើម្បីលើកទឹកចិត្តកូនអោយកូនចេះស្រឡាញ់ការសិក្សាខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រដើម្បីជាដើមទុនទៅថ្ងៃអនាគត។ ទាំងនេះសបញ្ជាក់អោយឃើញថាគុណរបស់លោកទាំងពីរ មិនអាចពិពណ៌នាបានឡើយ។ ដើម្បីតបស្នងអ្នកមានគុណទាំងពីរ កូនបានខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រហើយនាំមកពិន្ទុដ៏ល្អ ដែលអាចឈានដល់ការធ្វើសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា និងឡើងការពារស្នាដៃដែលពួកកូនបានសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ កូននឹងបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រសិក្សានាពេលដ៏ខ្លីខាងមុខនេះ។
- **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត លុយ ចន្ណា សាកលវិទ្យាធិការ**នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានផ្តល់ឱកាសដល់យើងខ្ញុំ បានទទួលនូវចំនេះដឹងបន្ថែមតាមរយៈការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះ។
- លោកស្រីសាស្រ្តាចារ្យ **ថ៊ួយ ធីតា** ជាសាស្រ្តាចារ្យណែនាំ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃចង្អុលបង្ហាញផ្លូវណែនាំរាល់ការសរសេរ គាត់តែងប្លង់ និងកែប្រែកំហុសឆ្គងរបស់យើងខ្ញុំ ដើម្បីអោយទទួលបានសមិទ្ធិផលមួយដែលមានសារៈប្រយោជន៍ និងមានគុណភាព។
- លោក/លោកស្រីសាស្រ្តាចារ្យ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ ដែលបានប្រឹងប្រែងបង្ហាត់បង្រៀនផ្ទេរនូវចំនេះវិជ្ជាដល់យើងខ្ញុំតាំងពីថ្នាក់មូលដ្ឋានមកដល់ឆ្នាំទី៤ ដែលជាឆ្នាំបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រនេះ ។
- មិត្តភក្តិរួមជំនាន់ទាំងអស់ ដែលបានជួយចែករំលែកគំនិត បញ្ចេញយោបល់ និងផ្តល់កម្លាំងចិត្តដល់ពួកយើងខ្ញុំ។

ជាចុងបញ្ចប់នេះយើងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរ និងលើកហត្ថទាំងទ្វេបួងសួងដល់ទេវតា វត្ថុស័ក្តិសិទ្ធិដែលតាមថែរក្សាព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទាំងមូល សូមជួយថែរក្សាលោកអ្នកមានគុណឯកឧត្តមបណ្ឌិត លោក លោកស្រីសាស្រ្តាចារ្យ និងមិត្តទាំងអស់ដែលបានជួយទំនុកបម្រុងក្នុងកិច្ចការសារណានេះ សូមអោយជួបប្រទះតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈកុំបីឃ្លៀតឃ្លាតឡើយ និងសូមអោយទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច។

អារម្ភកថា

សារណានេះត្រូវបានតាក់តែងឡើង ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាអស់រយៈពេលជិត ៤ ឆ្នាំនៅថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រនីតិសាស្រ្ត នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ជាឆមាសចុងក្រោយនៃឆ្នាំទី៤នេះក៏ឈានដល់តំណាក់កាលមួយគឺ ការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាដូចមានកំណត់ក្នុងកម្មវិធីសិក្សា។ សារណានេះបានតាក់តែងឡើងជាស្នាដៃថ្មីមួយ ដើម្បីបានជាគុណប្រយោជន៍ដល់ការសិក្សា សម្រាប់ដុសខាត់ចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួនផង និងសម្រាប់និស្សិតផ្នែកនីតិសាស្រ្តជំនាន់ក្រោយៗទៀត។

រយៈពេលជិត៤ ឆ្នាំកន្លងមកនេះ មានមុខវិជ្ជាជាច្រើនដែលយើងខ្ញុំបានសិក្សានៅក្នុងជំនាញនីតិសាស្រ្តនេះ មិនថានីតិឯកជន ឬនីតិសាធារណៈទេ សុទ្ធសឹងតែជាមុខវិជ្ជាសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលយើងខ្ញុំមានការចាប់អារម្មណ៍នោះគឺ មុខវិជ្ជានីតិការងារ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះកំពុងតែប្រឈមជាមួយនិងវិវាទការងារដែលតែងកើតឡើង ដោយសារសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសយើងកាន់តែរីកចម្រើន។ ការដោះស្រាយវិវាទការងារអោយមានប្រសិទ្ធិភាពពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនយោជិតនិងនិយោជក ព្រោះវាទាក់ទងនិងផលប្រយោជន៍របស់ភាគីទាំងសងខាង។ មិនត្រឹមតែប្រព័ន្ធនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារទេ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ផ្សេងៗទៀតដែលគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារទាំងអស់ ក៏បានដើរតួយ៉ាងសំខាន់បំផុតក្នុងការបង្ការវិវាទការងារមិនអោយកើតមានផងដែរ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់នោះ គឺការយល់ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកលើបទដ្ឋានគិតិយុត្ត និងគោលការណ៍ទាំងអស់នោះបានគោរពតាម បានជាផលវិជ្ជមានហើយឬនៅ? ដូច្នេះប្រធានបទស្តីពី "**វិវាទការងារនៅកម្ពុជា**" នឹងក្លាយជាឧបករណ៍មួយដ៏សំខាន់ ក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំង អំពីវិស័យការងារនៅកម្ពុជា។

វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវសារណានេះ ក្រុមយើងខ្ញុំបានកំណត់ចំនុចពីរសំខាន់នោះគឺបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងគោលការណ៍ផ្សេងៗដែលធ្វើការគ្រប់គ្រងលើវិវាទការងារ ក្នុងគោលបំណងបង្ការមិនអោយមានវិវាទការងារកើតឡើង និងចំណុចចាំបាច់ក្នុងការយកមកពិចារណាមួយទៀតគឺប្រព័ន្ធនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ ហេតុដូច្នេះទើបក្រុមយើងខ្ញុំបានដាក់ឈ្មោះប្រធានបទនេះថា «**វិវាទការងារនៅកម្ពុជា**»។ ក្រោមប្រធានបទនេះផងដែរ ដោយមានការណែនាំយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់លោកស្រីសាស្រ្តាចារ្យ **ម៉ឹយ ធីតា** ដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍យ៉ាងស្ទាត់ជំនាញទៅ»លើមុខវិជ្ជា «**នីតិការងារ**» ដែលយើងខ្ញុំផ្តោតលើជំនាញនេះក្នុងការលើកកំពស់វិស័យការងារនៅប្រទេសកម្ពុជាឲ្យមានភាពរីកចំរើន។

ជាចុងបញ្ចប់នេះ យើងខ្ញុំសូមធ្វើការអភ័យទោសចំពោះកំហុសពាក្យពេចន៍ អក្ខរាវិរុទ្ធមួយចំនួន ឬរាល់ចំនុចខ្វះខាត ទាំងឡាយដែលអាចកើតឡើងដោយអចេតនា ហើយយើងខ្ញុំនឹងរីករាយស្វាគមន៍ក្នុងការទទួលយកនូវមតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាដើម្បីអោយសារណានេះកាន់តែល្អប្រសើរថែមទៀត។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១ ស្ថានភាពច្បាប់ក្នុងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងលើវិស័យការងារ ៤

ផ្នែកទី១ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ផ្សេងៗ ៤

កថាខណ្ឌទី១ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ជាតិ ៥

ក ច្បាប់ជាតិ ៥

១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ .... ៥

២. ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ .... ៦

៣. ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ .... ៨

៤. ច្បាប់របបសន្តិសុខសង្គម ឆ្នាំ២០០២ .... ៨

៥. ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ៨

៦.បទបញ្ញាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្ការវិវាទ ៩

ខ ទោសប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ជាតិ ១០

គ គោលនយោបាយ និងអន្តរាគមន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ១០

១.គោលនយោបាយជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងការងារ ១១

២.ការអន្តរាគមន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ១៣

កថាខណ្ឌទី២ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍អន្តរជាតិ ២០

ក ច្បាប់អន្តរជាតិ ២០

១. សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៤៨ .... ២០

២.កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ឆ្នាំ១៩៧៦ .... ២០

៣.អនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង
ប្រឆាំង និងស្ត្រីភេទ ឆ្នាំ១៩៨១ .... ២១

៤. អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការបំបាត់រាល់ទម្រង់
នៃការរើសអើងពូជសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៦៩ .... ២១

៥.អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO) ២១

ខ គោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិ ២២
១.ក្របខ័ណ្ឌសសរស្តម្ភ៣ សម្រាប់រដ្ឋភាគី និងការទទួលខុសត្រូវ
របស់សាជីវកម្មចំពោះសង្គម ២២
២.គោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស ២២
កថាខណ្ឌទី៣ អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ ២៣
ក ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២៣
ខ ផលប្រយោជន៍ក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២៣
គ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ២៤
ផ្នែកទី២ ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងារ ២៧
កថាខណ្ឌទី១ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២៨
ក រចនាសម្ព័ន្ធ ២៨
ខ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ៣០
គ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ៣០
ឃ អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ៣១
ង គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ៣២
កថាខណ្ឌទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៣
ក ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៤
ខ សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៥
គ លក្ខណៈសម្បត្តិសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៦
ឃ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៣៧
ង អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៧
កថាខណ្ឌទី៣ តុលាការការងារ ៣៨
ក សមត្ថកិច្ច ៣៨
ខ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ៣៩
គ ការបង្កើតនីតិវិធីតុលាការការងារ ៤០
ជំពូកទី២ វិវាទការងារ និងនីតិវិធីដោះស្រាយ ៤២
ផ្នែកទី១ វិវាទបុគ្គល និងនីតិវិធីដោះស្រាយ ៤៥

កថាខណ្ឌទី១ ការផ្សះផ្សារបស់អធិការការងារ ៤៦
ក ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង ៤៧
ខ ការពិនិត្យពាក្យបណ្តឹង....................................... ៤៧
គ ការសាកសួរព័ត៌មាន ៤៧
ឃ ការផ្សះផ្សា....................................... ៤៨
កថាខណ្ឌ២៖ ដំណើរដោះស្រាយដោយតុលាការ ៤៩
ក ការទទួលពាក្យបណ្តឹង....................................... ៥០
ខ ដំណាក់កាលផ្សះផ្សា....................................... ៥១
គ ដំណាក់កាលអង្កេតស៊ើបសួរ ៥២
ឃ ដំណាក់កាលកាត់ក្តី ឬ សវនាការ....................................... ៥៣
ផ្នែកទី២ វិវាទការងាររួម និងនីតិវិធីដោះស្រាយ ៥៣
កថាខណ្ឌទី១ ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ៥៦
ក ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង ៥៧
ខ គុណសម្បត្តិអ្នកផ្សះផ្សា ៥៧
គ នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា....................................... ៥៨
ឃ លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សា ៥៩
កថាខណ្ឌទី២ ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៦០
ក ការទទួលចំណុចវិវាទមិនសះជា ៦០
ខ ការតែងតាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល....................................... ៦០
គ សមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៦១
ឃ តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៦២
ង ការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល....................................... ៦៣
ច សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល....................................... ៦៤
កថាខណ្ឌទី៣ ការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមប្រព័ន្ធតុលាការ ៦៩
ក ការទទួលពាក្យបណ្តឹង....................................... ៦៩
ខ កូដកម្ម និងឡុកអៅ....................................... ៧០
គ.តុលាការអាជ្ញាគតិ....................................... ៧៣

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៧៦
អនុសាសន៍ ៧៩
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

នៅប្រទេសកម្ពុជាយើងសម័យមុន ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ១៨៥០ សម័យឧដុង្គ ជារបបទាសភាព អ្នកបម្រើ ត្រូវបានគេអោយឈ្មោះជាទាសករ ជាខ្ញុំកញ្ជះ របស់វណ្ណៈអភិជនដែលមិនមានសិទ្ធិសេរីភាពអ្វីទាំងអស់ រស់នៅក្រោមការបង្គាប់បញ្ជារបស់ម្ចាស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនអាចតវ៉ា ឬបដិសេធលើការងារអ្វីឡើយ លើសពីនេះទៅទៀតមិនអាចរត់គេចខ្លួនពីម្ចាស់ខ្លួនឡើយ។ គេសង្កេតឃើញថាគ្មានវិវាទការងារណាមួយអាចកើតឡើងរវាងអ្នកបម្រើ និងម្ចាស់របស់ខ្លួនទេ។ នៅសម័យនោះមានវិធានសម្រាប់គ្រប់គ្រងការរត់គេចខ្លួនរបស់ទាសករ ដែលបានប្បញ្ញត្តិយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរថា បើទាសកររត់គេចខ្លួនទាំងជាប់ច្រវាក់ ជនដែលរកឃើញទាសករនោះ ពុំមានសិទ្ធិដោះច្រវាក់ចេញពីទាសករឡើយ ប្រសិនបើដោះច្រវាក់ចេញពីទាសករ ម្ចាស់ទាសករមិនត្រូវផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នករកឃើញនោះទេ ប៉ុន្តែបើមិនបានដោះច្រវាក់ចេញពីទាសករទេ នឹងមានប្រាក់រង្វាន់ ទាសកររត់កាន់តែឆ្ងាយពីផ្ទះម្ចាស់ អ្នករកឃើញទាសករបានប្រាក់រង្វាន់កាន់តែច្រើន។[១] នេះជាវិធានច្បាប់ក្នុងសម័យដែលគ្មានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស មានភាពឃោរឃៅចាត់ទុកអ្នកបម្រើខ្លួនដូចជាសត្វ។ ទើបតែព្រះមហាក្សត្រព្រះបាទនរោត្តមបានចេញព្រះរាជក្រមចុះថ្ងៃទី១ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៨៩៨ ប្រកាស អោយដោះលែងទាសកររបស់រដ្ឋទាំងអស់អោយមានសេរីភាព មានសិទ្ធិចាត់ចែង មានសិទ្ធិទាញយកប្រយោជន៍ពីកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួន និងបានកំណត់សេរីភាពជាមួយនិយោជកក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ដូច្នេះហើយសម័យទាសភាពត្រូវបានរលត់បាត់ទាំងស្រុងនៅឆ្នាំ១៨៩៨។ ចាប់ពីពេលនោះមកប្រទេសកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនបន្តិចម្តងៗ រហូតមកដល់សម័យដែលទទួលបានឯករាជ្យពីបារាំងនៅឆ្នាំ១៩៥៣ ប្រទេសកម្ពុជាបានក្លាយជាប្រទេសកសិកម្ម និងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មយ៉ាងខ្លាំងក្លា។ ប៉ុន្តែអ្វីដែល គួអោយសោក ស្តាយ នៅឆ្នាំ១៩៧៥ ដល់ថ្ងៃទី៧ មករា ឆ្នាំ១៩៧៩ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទូទាំងប្រទេសត្រូវបានក្លាយជាទាសកររបស់ខ្មែរក្រហម ដែលជារបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិសម្រេចពីការស្លាប់រស់របស់ជនគ្រប់រូបនៅលើដៃមេដឹកនាំ និងសមាជិកបក្សខ្មែរក្រហមដែលសម័យនោះហៅថា **«អង្គការ»**។

ក្រោយពីប្រទេសកម្ពុជាយើងបានរួចផុតពីសង្គ្រាម និងទទួលបានឯករាជ្យពេញបរិបូរណ៍ហើយ ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ប្រទេសបានខិតខំប្រឹងប្រែងស្តារនូវ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ បណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស និងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិដែលបានបាត់បង់ទៅនៅសម័យមុន។ បច្ចុប្បន្នប្រទេសកម្ពុជាយើងបានឈានទៅរកសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី និងការធ្វើសមាហរណកម្មក្នុងទីផ្សារជាតិនិង

[១] សៀវភៅនីតិការងារលោកសាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៨ ទំព័រ៣៧ អំពីប្រវត្តិនៃនីតិការងារ

អន្តរជាតិ បានបង្កើនឱកាសជាច្រើនសម្រាប់ប្រទេសយើង។ បណ្តាអ្នកវិនិយោគិនជាច្រើនបានមកបណ្តាក់ទុន មកធ្វើអាជីវកម្មនៅក្នុងប្រទេសយើង ធ្វើអោយប្រជាជនកម្ពុជាតាមបណ្តាខេត្ត និងក្រុងភ្នំពេញមានឱកាសស្វែងរកការងារធ្វើ និងជួយសម្រាលបន្ទុកគ្រួសារចេញពីភាពក្រីក្រ។ ការលើកយកប្រវត្តិខ្លះៗនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមកបង្ហាញគឺដើម្បីប្រៀបធៀបពីការវិវត្តន៍នៃសិទ្ធិ សេរីភាពកម្មករពីសម័យមុន និងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

យើងឃើញថាបច្ចុប្បន្ននេះសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាមានការវិវត្តន៍ជាបន្តបន្ទាប់ពីសេដ្ឋកិច្ចផែនការប្រមូលផ្តុំ ឆ្ពោះទៅរកសេដ្ឋកិច្ចដែលនាំមុខដោយកម្លាំងទីផ្សារ។ សេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារធ្វើអោយមានគម្លាតពីគ្នានៃផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ធ្វើអោយប្រតិបត្តិការការងារមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដែលជាទូទៅនាំមកនូវវិវាទការងារ និងការខ្វែងគំនិតគ្នាកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ បច្ចុប្បន្នប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសដែលគោរពគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជាក៏ដូចជាច្បាប់អន្តរជាតិបានបង្កើតអោយមានសេរីភាពសហជីព សិទ្ធិតវ៉ាធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅផ្សេងៗទៀតដល់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង យើងពិនិត្យឃើញថានិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅមិនទាន់យល់ច្បាស់ក្នុងទំនាក់ទំនងវិស័យការងារនៅឡើយ ដែលបន្សល់ជាបញ្ហាជាញឹកញាប់ក្នុងអំឡុងពេលបម្រើការងារ។ បញ្ហាវិវាទនេះជាកត្តាមួយដែលធ្វើអោយរាជរដ្ឋាភិបាលមានក្តីបារម្ភយ៉ាងខ្លាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលខ្វះនូវចំណេះដឹង ជាហេតុធ្វើអោយនិយោជកមួយចំនួនកេងប្រវ័ញ្ចផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយឃើញថាវិវាទការងារដែលមិនអាចជៀសវាងបាននេះ មិនត្រូវបានរីករាលដាលក្លាយទៅជាវិវាទធំបង្ករដល់ការរាំងស្ទះ និងខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរនោះទេ វិវាទទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងឆាប់រហ័ស ហើយមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការគ្នារវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះយើងខ្ញុំសូមលើកយកប្រធានបទមួយមកធ្វើការចងក្រង និងស្រាវជ្រាវអំពី **"វិវាទការងារនៅកម្ពុជា"** ។ ការស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះមានសារៈប្រយោជន៍ណាស់ ដើម្បីផ្តល់នៅចំណេះដឹងស្តីពីផលប្រយោជន៍ព្រមទាំងសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបម្រើការងារតាមស្ថាប័នឯកជន ឬរដ្ឋ ជាពិសេសបំភ្លឺរាល់បញ្ហាទាំងឡាយទាក់ទងនឹងវិវាទការងារ និងបង្ហាញនូវសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលដោយយុត្តិធម៌ និងសមភាព ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវស្ថិតនៅក្រោមចំណុះរបស់និយោជក វាជាការលំបាកណាស់ដែលត្រូវការពារផលប្រយោជន៍កម្មករ និងការបន្ទុចបង្អាក់ដល់ការទទួលបានការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ទាក់ទិននឹងការស្រាវជ្រាវនេះ រមែងតែងតែជួបបញ្ហាមួយចំនួន ប៉ុន្តែបញ្ហានោះមិនអាចជាឧបសគ្គដល់យើងខ្ញុំរហូតបោះបង់កិច្ចស្រាវជ្រាវនេះឡើយ ។ ទោះបីការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះមានលក្ខណៈទូលាយ ស្មុគ្រស្មាញ ពិបាកក្នុងការរកឯកសារ និងពិបាកទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នការងារដែលរឹតត្បិតយ៉ាងណាក្តី ឧបសគ្គគឺជាបទពិសោធន៍ និងការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង អ្វីដែលសំខាន់គឺ ឆន្ទៈក្នុងការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទដែលកំពុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ និងជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ននេះ។

ដូច្នេះដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងពីការស្រាវជ្រាវលើ ប្រធានបទនេះយើងត្រូវមានការឈ្វេងយល់អំពីវិធានគតិយុត្ត **ថាតើមានបទដ្ឋានគតិយុត្តអ្វីខ្លះ ដែលមានទំនាក់ទំងលើវិវាទការងារ? ហើយមានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះ ក្នុងការបង្ការ និងដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទនេះ?**

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសំណួរខាងលើនេះនាំអោយការសិក្សាផ្តោតទៅលើជំពូកធំៗពីរ ដែលជំពូកទី១ «ទិដ្ឋភាពច្បាប់ក្នុងការទំនាក់ទំនងលើវិវាទការងារ» និងជំពូកទី២ «វិវាទការងារ និងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា»។

ជំពូកទី ១

ទិដ្ឋភាពច្បាប់ក្នុងការគ្រប់គ្រង
ទំនាក់ទំនងលើវិវាទការងារ

ជំពូកទី១

ទិដ្ឋភាពច្បាប់ក្នុងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងលើវិវាទការងារ

ជាទូទៅ ការបង្កើតជាយុទ្ធសាស្ត្របង្ការវិវាទការងារពុំត្រូវបានទទួលការយកចិត្តទុកដាក់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយទេ ក្រៅអំពីដំណោះស្រាយបញ្ចប់វិវាទដែលបានកើតឡើងរួចហើយនោះ។ រាល់វិវាទការងារដែលបានកើតឡើង ជាក់ស្តែងមានការខាតបង់ច្រើន ទាំងសម្ព័ន្ធភាព រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ពេលវេលាក្នុងការធ្វើការ ធ្វើអាជីវកម្ម ធនធាន ក៏ដូចជាអសន្តិសុខសង្គមផងដែរ។ ការបង្កើតជាយុទ្ធសាស្ត្របង្ការ និងច្បាប់គ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារអាចផ្តល់អោយភាគីទាំងអស់រក្សាបាន ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដ៏មានសារៈសំខាន់ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍នាពេលអនាគត និងទទួលបានផលប្រយោជន៍រួម មិនធ្វើអោយខាតបង់ពេលវេលាក្នុងការងារ ដែលនេះជាតម្រូវការរបស់ភាគីទាំងអស់នោះ។ លើសពីនេះទៅទៀតអាចផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំដ៏សំខាន់ដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធានាថា មានភាពសុខដុមរមនា និងកិច្ចសហប្រត្តិបត្តិការដ៏ល្អក្នុងវិស័យការងារ។

កាលពីជាងមួយទសវត្សប្រទេសកម្ពុជាមានកង្វះខាត នៃការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិការងារ ម្លោះហើយធ្វើអោយមានកើតវិវាទការងារជាច្រើននៅក្នុងប្រទេស ជាពិសេសវិវាទពីសំណាក់និយោជក និងភាពអយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិត នេះជាបញ្ហាដែលនាំមកនូវភាពវឹកវរនៅក្នុងសង្គមជាតិ។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងកង្វះខាតនៃការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិការងារ ប្រទេសកម្ពុជាបានចូលជាសមាជិកអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិភពលោកហៅកាត់ថា (ILO) និងផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយចំនួនផងដែរ។ មុននឹងឈានដល់ការបង្កើតបទប្បញ្ញត្តិជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិនេះ យើងបានគោរពតាមច្បាប់អន្តរជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រអន្តរជាតិមួយចំនួន ដើម្បីអោយស្របទៅតាមគោលដៅរួមរបស់ប្រទេសដែលជាសមាជិកនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិភពលោក ។

ជំពូកនេះផ្តល់សារតាអំពីក្របខណ្ឌច្បាប់នៅកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិការងារ។ ផ្នែកទីមួយនៃជំពូកនេះនឹង ពិនិត្យលើបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ផ្សេងៗ។ ចំណែកឯផ្នែកទីពីរ នឹងបង្ហាញអំពីស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចលើវិវាទការងារ។

ផ្នែកទី១ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ផ្សេងៗ

យោងតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សដូចមានចែងក្នុងធម្មនុញ្ញនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ក៏ដូចជាសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិ

មនុស្ស។[២] ប្រទេសកម្ពុជាក៏បានចូលជាសមាជិកអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិភពលោកហៅកាត់ថា (ILO) នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩។ អង្គការនេះជាភ្នាក់ងារពិសេសរបស់ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលមានវ័យចំណាស់ជាងគេបំផុត។ អាណត្តិរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រាប់បញ្ចូលទាំងការតាក់តែង និងការបង្កើតជាបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ដើម្បីជំរុញលក្ខខណ្ឌជីវភាព និងការងារប្រសើរសម្រាប់ប្រជាជនជុំវិញពិភពលោក។ បទដ្ឋានទាំងនេះត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ជាយ។ នៅពេលដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នហើយនោះ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនិងចងជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ដល់រដ្ឋាភិបាលនៃរដ្ឋភាគី។ ជាទូទៅបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងគោលការណ៍ជាតិនានា ដែលពាក់ព័ន្ធដល់ប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវបានការពារក្នុងលិខិតតុបករណ៍អន្តរជាតិ។

កថាខណ្ឌទី១ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ជាតិ

យើងសង្កេតឃើញថាច្បាប់ជាតិក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានចែងអំពីការការពារដល់កម្មករដែលកិច្ចការពារនេះត្រូវបាន អនុលោមតាម កតិកាសញ្ញា និងគោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិជាច្រើន ដែលកម្ពុជាបានធានាគោរពតាម។ ក្រៅពីច្បាប់ជាតិ កម្ពុជាក៏មានយុទ្ធសាស្ត្រជាតិមួយចំនួនដែលផ្តល់ដោយរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលសហការជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិភពលោក។ ក្រសួងការងារជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ដែលនេះជាផ្នែកមួយកាន់តែប្រសើរថែមទៀត។ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ដែលជាសមិទ្ធផលនៃការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងរដ្ឋាភិបាល សមាគមនិយោជក សហព័ន្ធសហជីព និងគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ផ្តល់នូវការវិភាគយ៉ាងស៊ីជម្រៅពីក្របខណ្ឌច្បាប់ជាតិ ដែលកំពុងត្រូវបានអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន ក្នុងការបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទ និងបានកំណត់ពីកង្វះខាតនៃនីតិវិធីនានាផងដែរ។

ក ច្បាប់ជាតិ

១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣[៣]

មាត្រា ៣១នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញបានចែងថា *«ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទទួលស្គាល់និងគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដូចមានចែងក្នុងធម្មនុញ្ញនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកតិកាសញ្ញា ព្រមទាំងអនុសញ្ញាទាំងឡាយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិនារី និងសិទ្ធិកុមារ»*។

[២] រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ មាត្រា៣១

[៣] រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ មាត្រា៣១, មាត្រា៣៦,មាត្រា៣៧ ,និងមាត្រា៤៦

យោងតាមន័យនេះច្បាប់ដែលបានរៀបរាប់នេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅច្បាប់ជាតិ តាមរយៈការផ្តល់សច្ចាប័នកាលពីឆ្នាំ១៩៩២ ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧ ដែលបានអះអាងថា "អនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់ បង្កើតបានជាផ្នែកមួយនៃច្បាប់ជាតិ។[៥]

- មាត្រា៣៦ ចែងអំពីមូលដ្ឋានសិទ្ធិការងារនៅកម្ពុជាដូចតទៅ៖
  - ប្រជាពលរដ្ឋទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរ សមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម។
  - ប្រជាពលរដ្ឋទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា។
  - ការងារមេផ្ទះមានតម្លៃស្មើគ្នា និងកម្រៃដែលបានមកពីការងារដែលធ្វើការនៅក្រៅផ្ទះ។
  - ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិទទួលបានការធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ខាងសង្គមកិច្ច ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។
  - ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ។ ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីព និងកំណត់ក្នុងច្បាប់។
- មាត្រា ៣៧ ធានាដល់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និងធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ។
- មាត្រា ៤៦ ចែងពីកិច្ចការពារបន្ថែមដល់ស្ត្រី តាមរយៈការហាមប្រាមដល់ការរើសអើងស្ត្រីដោយមូលហេតុមានគត៌ និងធានាដល់សិទ្ធិសម្រាកមាតុភាព។

២. ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ដោយឈរលើសិទ្ធិមូលដ្ឋានការពារដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានគ្របដណ្តប់លើស្ថានភាពទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងនិយោជិត និងបានចែងពីសិទ្ធិនានារបស់កម្មករដូចជា៖

- មាត្រា១២ ហាមប្រាមដល់ការរើសអើងដោយសារមូលដ្ឋានពូជសាសន៍ ភេទ ដើមកំណើត សាសនា ការចូលរួមជាសមាជិកសហជីព ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដទៃទៀត (ដូចជាគំនិតផ្នែកនយោបាយ) ដើម្បីជាមូលដ្ឋាននៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួលការតំឡើងថ្នាក់ ការតំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ការផ្តល់កម្រៃ វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ (វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់)។

---

[៥] ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សេចក្តីសម្រេចលេខ ០៩២/០០៣/២០០៧ (ថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧)

- មាត្រា ១០៤ ធានានូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលធានាថា កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបអាចមាន "កម្រិតជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស"។
- មាត្រា ១០៦ ធានានូវប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌដូចគ្នាដោយមិនគិតពីអាយុ ភេទ ឬដើមកំណើត។
- មាត្រា ១៣៧ និង១៣៩ថ្មី បង្កើតនូវថិរវេលាធ្វើការអតិបរមា ដែលតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនអោយលើសពី ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ មិនលើសពី ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ព្រមទាំងទទួលបានប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការតម្រូវអោយធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងការងារ។
- មាត្រា ១៦៦ ធានាដល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល (ស្មើនឹង ១ ថ្ងៃកន្លះ នៃថ្ងៃសម្រាកប្រចាំខែដែលមានប្រាក់ឈ្នួល)។
- មាត្រា ១៧៧ កំណត់អាយុអប្បបរមាដែលអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត គឺត្រឹម ១៥ ឆ្នាំ(ប៉ុន្តែគឺអាចក្រោមនេះ ពោលគឺត្រឹមអាយុ ១២ ឆ្នាំ និងត្រូវកំណត់រហូតដល់ ១៨ឆ្នាំ អាស្រ័យលើប្រភេទនៃការងារនោះ)។
- មាត្រា ២២៩ ដល់មាត្រា ២៣០ និងមាត្រា៨០ បញ្ចូលនូវលក្ខខណ្ឌគ្រឹះស្ថានការងារដែលមានសុវត្ថិភាព អនាម័យ និងភាពស្អាតបាត ហើយត្រូវប្រឈមនឹងទោសព្រហ្មទណ្ឌ ក្នុងករណីខកខានបំពេញតាមវិធានសុខភាព និងសុវត្ថិភាពក្នុងគ្រឹះស្ថានការងារនោះ។
- មាត្រា ២៦៦ បានអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន។
- ជំពូកទី៥ នៃច្បាប់នេះ បានចែងអំពីការការពារដល់សិទ្ធិក្នុងការចងក្រងជាអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការធានាការពារកម្មករនិយោជិតទល់នឹងហានិភ័យសង្គម។
- ជំពូកទី១១ បានគ្រប់ដណ្តប់លើសេរីភាពសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសផងដែរ។
- ជំពូកទី១៣ ចែងអំពីក្របខណ្ឌច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្ម និងឡុកអៅ (ការបិទសហគ្រាស)។

៣.ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងអំពីកិច្ចសន្យាការងារដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់និយោជិត ថាធ្វើពលកម្មអោយនិយោជក ហើយនិយោជកសន្យាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនេះ។ និយោជកត្រូវបង្ហាញជាក់លាក់នូវប្រាក់ឈ្នួល ពេលម៉ោងធ្វើការពលកម្ម និងលក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើពលកម្មផ្សេងទៀតចំពោះកម្មករនិយោជិត បើខុសពីការពិតនោះកម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះបានភ្លាម។ លើសពីនេះ និយោជកមានករណីកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការរក្សារូបរាងកាយ សុខភាព របស់កម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺជាភស្តុតាងដ៏សំខាន់ដើម្បីបំភ្លឺ និង ដោះស្រាយនូវវិវាទការងារដែលបានកើតឡើង។[៥]

៤. ច្បាប់របបសន្តិសុខសង្គម ឆ្នាំ២០០២

ច្បាប់នេះចែងអំពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ។ ជនដែលត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយ (រាប់បញ្ចូលទាំងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត) ត្រូវបង់វិភាគទានតាមរយៈស្ថាប័នជាតិនេះ។ ផលប្រយោជន៍នៃកម្មវិធីរបបសន្តិសុខសង្គមនេះ រាប់បញ្ចូលនូវប្រាក់សោធនពេលជរាភាព និងប្រាក់បំណាច់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលមានអាយុលើសពី៥៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ព្រមទាំងប្រាក់សោធនសម្រាប់ មរណភាព និងប្រាក់បំណាច់ឧបត្ថម្ភដល់ជនរងគ្រោះនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺបណ្តាលមកពីការបំពេញវិជ្ជាជីវៈ។

យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ អំឡុងម៉ោងធ្វើការ និងពេលធ្វើដំណើរទៅនិងមកពីធ្វើការ ដែលប៉ះពាល់ដល់រូបកាយរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិតក៏ដោយ។ មាត្រា ១៣ បានអោយនិយមន័យជំងឺបណ្តាលមកពីការបំពេញវិជ្ជាជីវៈ ជាជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការប្រើកម្លាំងកាយ ការងារដែលប៉ះពាល់នឹងសារធាតុពុល ឬការងារដែលត្រូវបំពេញនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលអាចបង្ករអោយកើតជំងឺផ្សេងៗ។[៦]

៥. ច្បាប់ស្តីពីសហជីព[៧]

ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះបង្កើតឡើងដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ ការពារសិទ្ធិ និងការអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារអោយមានប្រសិទ្ធភាព ស្របច្បាប់ចំពោះជនគ្រប់រូបដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារ។

[៥] ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ មាត្រា៦៦៤, មាត្រា៦៦៥ និងមាត្រា៦៦៦

[៦] ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ២០០២ មាត្រា ១២ និងមាត្រា១៣

[៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ច្បាប់នេះបានការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។ ជាពិសេសកំណត់អំពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

៦.បទបញ្ញាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្ការវិវាទ

រួមមានបទបញ្ញាទាំងឡាយដូចជា អនុក្រឹត្យ ប្រកាស និងសេចក្ដីជូនដំណឹងដែល រួមចំណែកធ្វើការគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារដូចជា៖

- អនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្របក ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០០ ស្ដីពីការកែសម្រួលអនុក្រឹត្យលេខ ២៩ អនក្របក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨ និងអនុក្រឹត្យលេខ ៣៧ អនក្របក ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្ដីពីសមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- ប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ស្ដីពីតួនាទីភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព។
- ប្រកាសលេខ ២៣៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីការបង្កើតប៉ុស្ដិ៍អធិការកិច្ចការងារ នៅតាមខណ្ឌនានា នៃរាជធានីភ្នំពេញ។
- ប្រកាសលេខ២៨៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីភាពតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចារជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយ វិវាទបុគ្គល។
- ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ១៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ស្ដីពីការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត។
- ប្រកាសលេខ ២៧៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៣ ស្ដីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

- ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ខ ទោសប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ជាតិ

ច្បាប់ការងារក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានកំណត់អំពីទោសប្បញ្ញត្តិ ត្រង់ជំពូកទី១៦ ចំពោះករណីជនទាំងឡាយនៅក្រោមច្បាប់ការងារបានប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានៃច្បាប់ការងារ។ ក្នុងនោះមានការផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ការផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ និងអាចទទួលទោសទាំងពីរ។ **ឧទាហរណ៍:** និយោជកបានប្រព្រឹត្តការងារដោយបង្ខំទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មមួយកន្លែង និយោជកនោះនឹងប្រឈមការផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ៦០ថ្ងៃទៅ៩០ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី៦ ថ្ងៃទៅ១ខែ។[៨]

មិនត្រឹមតែច្បាប់ការងារប៉ុណ្ណោះទេ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ២០១៦ ក្រៅពីកំណត់សិទ្ធិការងាររបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជកហើយ ច្បាប់នេះក៏បានកំណត់អំពីទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ ត្រង់ជំពូកទី១៥ ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាមិនគោរពកាតព្វកិច្ច ឬមានសកម្មភាពណាមួយដែលស្ថិតក្រៅការអនុវត្ត ឬប្រព្រឹត្តមិនស្មោះត្រង់ដូចចែងក្នុងច្បាប់នេះនឹងមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍។[៩]

ឧទាហរណ៍: ប្រសិនបើបុគ្គលណារារាំងដោយខុសច្បាប់ចំពោះ សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ចូលរួម មិនចូលរួម ឬដឹកនាំគ្រប់គ្រងក្នុងសហជីពឬសមាគមនិយោជក រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យនឹងមានសមត្ថកិច្ចព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើមិនគោរពតាមការព្រមានទៀត ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០០០.០០០រៀល។[១០]

គ គោលនយោបាយ និងអន្តរាគមន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ

រដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានប្រកាសនូវគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិការងារ ដែលនេះជាគោលនយោបាយជាតិមួយបំពេញបន្ថែមទៅលើច្បាប់ជាតិ ក្នុងទិសដៅ អនុវត្តសិទ្ធិការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ លើសពីនេះទៅទៀត ដោយមានការសហការពីសំណាក់ក្រសួងការងារ និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ

[៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៥ និងមាត្រា៣៦៩

[៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា៧៦

[១០] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា៧៨

បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបង្កើតបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិការងារ និង បានចងក្រងយុត្តិសាស្ត្រជាតិ ស្តីអំពីការបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០០៤។[១១]

១.គោលនយោបាយជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងការងារ

- **យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ សម្រាប់កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព[១២]**

កាលពីថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីនយោបាយរយៈពេល ៥ឆ្នាំ របស់ខ្លួន ដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមសេដ្ឋកិច្ចក្នុងនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា គឺយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព (យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណលើកទី៣)។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណលើកទី៣ សំដៅដល់ការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឯកជននិងការងារ (ដែលត្រូវបានបែងចែកជាចតុកោណ ៤ធំៗ) និងជាពិសេសមុំទី៣ (ការអភិវឌ្ឍន៍ទីផ្សារការងារ) មានបញ្ចូលយ៉ាងច្បាស់ពីទំនាក់ទំនងរវាងធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សនៅកម្ពុជា ដើម្បីជំរុញដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច បង្កើតការងារ និងលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅ។ អទិភាពក្នុងការសម្រេចអោយបាននូវគោលដៅនេះរាប់បញ្ចូលៈ ការជំរុញឱកាសអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ជំរុញលក្ខខណ្ឌការងារអោយបានល្អប្រសើរតាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ គាំទ្រកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អនុម័តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ពង្រឹងស្ថាប័ននិងសម្របសម្រួលដល់ការអនុវត្តការបង្ការវិវាទការងារ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទ ពង្រឹងសមត្ថភាពនិងតួនាទីអធិការកិច្ចការងារក្នុងការផ្សះផ្សា និងដោះស្រាយវិវាទ បង្កើតតុលាការការងារ យន្តការការពារកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីដែលរោងចក្រក្ស័យធន និងយន្តការត្រួតពិនិត្យទៀងទាត់លើប្រាក់បៀវត្សអប្បបរិមាថ្នាក់ជាតិ។

- **គោលនយោបាយជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលស្តីពី មុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ២០១៥-២០២៥[១៣]**

ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តប្រកបដោយភាពជោគជ័យ នូវរបៀបវារៈគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រ និងឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈម រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវ " **គោល**

[១១] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤

[១២] យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ សម្រាប់កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព ឆ្នាំ២០១៣
សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ៣ : គំនូសបំព្រួញស្តីពី"យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣ ឆ្នាំ២០១៣

[១៣] គោលនយោបាយជាតិស្តីពី មុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ២០១៥ -២០២៥ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល (ឯកភាពនៅ ថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥)

សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ២: តារាងវិធានការគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពីមុខរបរ និងការងារ

នយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥" គោលបំណងផ្តល់នូវចក្ខុវិស័យ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធានការគោលនយោបាយ ដើម្បីសំដៅលើការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមចម្បងៗ ដែលវិស័យការងារកំពុងជួបប្រទះ ដូចជាការធានាអោយបាននូវឱកាសការងារដែលស្មើគ្នា និងសមរម្យសម្រាប់ពលរដ្ឋគ្រប់រូប ការត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព កិច្ចគាំពារសង្គមពាក់ព័ន្ធនឹងអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ និងពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារជាដើម។

- **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០១៤-២០១៨**[១៥]

ដើម្បីផ្សាភ្ជាប់នឹងកម្មវិធីកែទម្រង់ស៊ីជម្រៅរបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្រោមការណែនាំ និងចង្អុលបង្ហាញរបស់ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង ជារដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងការងារ បានដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ជ.យ.អ.ក.ប) ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨។ ផែនការនេះធ្វើដើម្បីការអភិវឌ្ឍ និងលើកកំពស់លក្ខខណ្ឌការងារ តាមរយៈការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ បទប្បញ្ញត្តិ អធិការកិច្ចការងារ និងអធិការកិច្ចពេទ្យការងារនៅនឹងកន្លែង ការផ្សះផ្សាវិវាទការងារ ការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត និងការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ការលើកកំពស់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការជាដើម។ លើសពីនេះទៀតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានកំណត់អំពីបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយ និងចាត់វិធានការដូចជា ៖

- ការបង្កការថ្នាំងថ្នាក់ពីក្រុមអធិការកិច្ចការងារច្រើនក្រុម និងម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស
- កង្វះខាតយន្តការទប់ស្កាត់បញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្ម និងការដោះស្រាយវិវាទការងារអោយកាន់តែប្រសើរឡើង។
- គុណភាព វិធីសាស្ត្រ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។
- អធិការងារ ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការអនុវត្តន៍ច្បាប់ និងការគំរាមផាកពិន័យច្រើនជាងការចាត់ទុកអធិការកិច្ចជា វិធីសាស្ត្រលើការបង្ការ និងកែលំអ។

[១៥] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ (ចេញថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣)ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ២ អំពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

_ ខ្វះធនធាន និងបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតប្រសិទ្ធភាពរបស់លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាការប្រឹក្សាការងារ។

_ បរិយាកាស និងបរិស្ថាននៅកន្លែងធ្វើការ និងជិតកន្លែងធ្វើការនៅមិនទាន់បានរៀបចំអោយបានល្អប្រសើរនៅឡើយ ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ការងារ ទាក់ទងនឹងសុខភាព អាចមានកម្មករដួលសន្លប់ពេលកំពុងធ្វើការ។

_ កង្វះខាតការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត។

_ កង្វះខាតការផ្សព្វផ្សាយ និងអប់រំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

_ ការយល់ដឹងអំពីរបៀបរបបធ្វើការងារ សិទ្ធិការងារ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិត។

_ មិនទាន់មានរបាយការណ៍ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

២.ការអន្តរាគមន៍ជាយុទ្ធសាស្រ្តជាតិ

ក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍បែបយុទ្ធសាស្រ្តមានគោលដៅ និងសកម្មភាពចាំបាច់មួយចំនួន ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររួមជាមួយដៃគូសង្គមបានសំដែងអោយដឹងក្នុងអំឡុងពេលកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ដែលបានប្រារព្ធធ្វើនៅក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៤ ពិចារណាថាយុទ្ធសាស្រ្តរួមសម្រាប់ការបង្ការវិវាទការងារ និងរិះរកដំណោះស្រាយព្រមទាំងការដោះ ស្រាយសម្រេចអោយកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ចំពោះវិវាទណាដែលមិនអាចបង្ការបានរួមមាន អន្តរាគមន៍ជាយុទ្ធសាស្រ្តចំនួនដប់មួយ (១១)ដូចជា៖

1. លើកកំពស់ការយល់ដឹង[១៥]

ការទទួលខុសត្រូវលើកកំពស់ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ការងារ ជាភារកិច្ចរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកអង្គការនិយោជក សហជីព សហគ្រាស អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ។ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទាំងអស់ត្រូវតែដឹងអំពីខ្លឹមសារ នៃបទបញ្ញាពាក់ព័ន្ធ និងត្រូវបានផ្តល់ព័ត៌មានអំពីខ្លឹមសារនៃបទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារ។ ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់នេះគឺជាផ្លូវមួយ ដែលអាចកាត់បន្ថយនូវការខ្វែងគំនិតគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

ដើម្បីលើកកំពស់ការយល់ដឹង ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យត្រូវមានចំណាត់ការដូចជា៖

[១៥] យុទ្ធសាស្រ្តជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ៤៥

- ត្រូវធ្វើការអង្កេត ដើម្បីកំណត់នូវព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីភាពខ្វះចន្លោះនៃការយល់ដឹង របស់ក្រុមគោលដៅទាំងអស់និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់កម្មវិធីបង្កើនការយល់ដឹង។
- គ្រោងចាត់ចែង និងរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលាអំពីបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធដល់សហជីព និងអង្គការនិយោជក។
- ត្រូវមានការផ្សាយជាទៀងទាត់លើទំព័រសារព័ត៌មាន ចែកផ្សាយខិតប័ណ្ណ និងប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយផ្សេងទៀតអំពីភាពពិតជាក់ស្តែង មិនលំអៀង និងអំពីចំនុចពិសេសនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ម្យ៉ាងទៀតរៀបចំការចាក់ផ្សាយរយៈពេលខ្លីតាមទូរទស្សន៍ដោយផ្តល់ការផ្គត់ផ្គង់ហិរញ្ញវត្ថុដែលចាំបាច់។
- រៀបចំនីតិសមស្របសម្រាប់ធានាថារាល់បទបញ្ញាទាំងឡាយរបស់ក្រសួងត្រូវបានចែក ផ្សព្វផ្សាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗអោយបានឆាប់បំផុត នូវពេលដែលបទបញ្ញានោះត្រូវបានចេញ ហើយរៀបចំរក្សាទុកនៅការិយាល័យកណ្តាល។ រួមទាំងរៀបចំគេហទំព័រ ជាមួយព័ត៌មានទាក់ទងផ្សេងៗ សេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាល សេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការ និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ។
- រៀបចំអោយសិស្សានុសិស្សនៅកំរិតវិទ្យាល័យ មហាវិទ្យាល័យ និង ក្នុងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សាផ្សេងទៀត បានដឹងលឺនូវចំនុចគន្លឹះនៃច្បាប់ការងារមុនពេលពួកគេចូលបម្រើការងារ។
- រៀបចំនូវកញ្ចប់ព័ត៌មានពិសេសអំពីច្បាប់ការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតសម្រាប់ជាផល ប្រយោជន៍ដល់អ្នកវិនិយោគទុន មុនពេលចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិនៅកម្ពុជា។
- ផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីជំហាន និងនីតិវិធីដែលត្រូវអនុវត្តមុនពេលធ្វើកូដកម្ម និងព័ត៌មានអំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក សម្រាប់ជាផលប្រយោជន៍ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

2. កិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ[១៦]

នៅកម្ពុជាកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងនោះមានថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនពួកគេនៅពុំទាន់មានការអភិវឌ្ឍន៍នៅឡើយទេ។ កិច្ចសហការនេះតម្រូវអោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោមកិច្ចសហការ និងពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក សហជីព និងភាគីដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ ដែលធ្វើឡើងតាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មាន ការណែនាំ និង

[១៦] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ៤៨

លើកទឹកចិត្ត មិនមែនធ្វើឡើងតាមអន្តរាគមន៍ផ្នែកច្បាប់ទេ។ វិធីសាស្ត្រថ្មីៗចំពោះកិច្ចសហការនេះត្រូវមានការសង្កត់ធ្ងន់លើការបង្ការវិវាទ ជាងការរកដំណោះស្រាយ និងការដោះស្រាយបញ្ចប់។ លើសពីនេះទៅ ទៀតកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវមានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់រវាងគ្នាអំពីបរិយាកាសវប្បធម៌ ដែលពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទង។ សកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២នេះមានដូចជា៖

- គ្រោងនិងរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីការងារ តំណាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ស្តីអំពីចរិតលក្ខណៈនៃកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការងារ។
- ជួយជ្រោមជ្រែងដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតក្នុងការកំណត់នូវបញ្ហាគន្លឹះៗដែលអាចជួយអោយមានកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការអោយកាន់តែល្អប្រសើរ (ឧទាហរណ៍ដូចជា បញ្ហា សុវត្ថិភាព ការធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវផលិតភាព ការបង្កើនការយល់ដឹងផ្នែកវប្បធម៌ ការធ្វើអោយប្រសើរឡើងដល់កិច្ចសហការរវាងកម្មករ និងកម្មករក្រុមសីលធម៌និងការដោះស្រាយ ការតវ៉ាមិនសុខចិត្ត)។
- តាមដានពិនិត្យមើលលើការរីកចម្រើន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃសកម្មភាពកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ។
- ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលណាដែលល្អជាវិជ្ជមាន ក្នុងទស្សនៈជំរុញអោយសហគ្រាសដទៃទៀតចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនេះ និងមានការចេញវិញ្ញាបនបត្រ គ្រឿងឥស្សរិយសផ្សេងទៀតដល់សហគ្រាស ដែលអនុវត្តកម្មវិធីកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការបានជោគជ័យ។
- លើកទឹកចិត្តដល់ការណែនាំអោយប្រើប្រាស់នីតិវិធីការតវ៉ាមិនសុខចិត្ត ដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយជំហានៗ នៅក្នុងសហគ្រាសដោយមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង។
- ជំរុញអោយមាន វប្បធម៌សហគមន៍ នៅថ្នាក់សហគ្រាស តាមរយៈសកម្មភាពសង្គម និងអន្តរអំពើរវាងកម្មករ និងកម្មករអោយកាន់តែច្រើន ជាមួយនឹងទស្សនៈបំផុសនូវផលប្រយោជន៍រួម ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង។

3. ការចរចារួម[១៧]

ការចរចារួមពាក់ព័ន្ធ និងការចរចាររវាងក្រុមកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកម្នាក់ ឬក្រុមនិយោជកលើលក្ខខណ្ឌការងារ និងស្ថានភាពការងារ ក្នុងគោលបំណងអោយភាគីឈានទៅរកកិច្ច

[១៧] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ៥១

ព្រមព្រៀងមួយដែលអនុវត្តបានតាមផ្លូវច្បាប់ និងចងកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមកពីសំណាក់ភាគី។ ការចរចារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពទទួលខុសត្រូវ បច្ចុប្បន្ននេះ ពុំទាន់មាននៅក្នុងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅឡើយទេ។ សហជីព និងនិយោជកមានសមត្ថភាពតិចតួចណាស់ ក្នុងការចាត់ចែងដំណើរការចរចារួម ពិសេសនិយោជកមានការព្រួយបារម្ភថាវាអាចឈានទៅដល់ការទាមទារហួសហេតុ និងពុំមានភាពប្រាកដនិយម ដែលលើសពីសមត្ថភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហគ្រាស។ ដូច្នេះដើម្បីអោយការចរចារួមការអភិវឌ្ឍន៍ឡើងនាពេលខាងមុខ ត្រូវតែមានការកសាងសមត្ថភាពរបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ជាបណ្តើរៗ និងធ្វើចំណាត់ការដូចជា៖

- ប៉ាន់ប្រមាណពីសមត្ថភាពដែលមានស្រាប់ គិតទាំងសម្បទា និងទឹកចិត្ត/ភាពស្ម័គ្រចិត្តរបស់សហជីព និងនិយោជក ដើម្បីធ្វើការចរចារួម ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពទទួលខុសត្រូវ។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និយោជក និងតំណាងសហជីព អំពីចរិតលក្ខណៈគោលបំណង ដំណើរការ និងលទ្ធផលនៃការចរចារួម និងបង្ហាញជូនសហជីព និងនិយោជកថា តួនាទីរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅក្នុងការចរចារួម គឺជាតួនាទីសម្របសម្រួល និងផ្សព្វផ្សាយជាជាងការជ្រៀតជ្រែក។
- បង្កើតគោលការណ៍ណែនាំអំពីការកំណត់នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់ការចរចារួមទៅលើបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល ដែលធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃលក្ខខណ្ឌយោង និងគំរោងពេលវេលា ត្រូវពិភាក្សាស៊ីជម្រៅ និងព្រមព្រៀងដោយរដ្ឋាភិបាល និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

4. ការពង្រឹងផ្នែកស្ថាប័ន និងការកសាងសមត្ថភាពរបស់ដៃគូសង្គម និងភាគីពាក់ព័ន្ធ[១៥]

ប្រតិបត្តិការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ទាមទារអោយមានស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាព និងចេះទទួលខុសត្រូវ។ តួអង្គដ៏សំខាន់សម្រាប់ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនេះ មានដូចជា ក្រសួង ភាគីនិយោជក សមាគមនិយោជក និងភាគីសហជីព។ ភាគីទាំងបី ត្រូវពង្រឹង ការអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពរបស់ខ្លួន និងរៀបចំផែនការអោយបានសមស្រប ជាពិសេសគឺគោរពតាមចំណាត់ការដូចជា៖

[១៥] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ៥៤

- រៀបចំឯកសារស្តីពី ***ទិសដៅអនាគត*** សម្រាប់សមាគមនិយោជកនៅកម្ពុជា ដោយយោងទៅតាមបេសកម្ម គោលដៅ រចនាសម្ព័ន្ធ និងការរៀបចំអង្គការចាត់តាំងទាក់ទិននឹងតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។
- រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ សំដៅឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការដែលបានកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្រាប់បុគ្គលិករបស់សមាគមនិយោជក និងសម្រាប់មន្ត្រីសហជីព។
- ពិនិត្យធនធានមនុស្សសម្រាប់មន្ត្រីរបស់សហជីពទាំងអស់ ដែលមានចំណែកពាក់ព័ន្ធក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌអំពីភាពខ្លាំង និងកង្វះខាតទាក់ទងដល់ការងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គេទាំងបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។
- វិភាគលើតម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកំណត់អំពីចំនេះដឹង និងកង្វះខាតនៃជំនាញរបស់មន្ត្រីសហជីព និងបុគ្គលិករបស់សមាគមនិយោជក។
- រៀបចំផែនការ និងសម្ភារៈសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល រៀបចំអនុវត្ត និងវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលដាច់ដោយឡែកពីគ្នាសម្រាប់មន្ត្រីសហជីព និងបុគ្គលិកសមាគមនិយោជក ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងផែនការបណ្តុះបណ្តាល។
- វាយតម្លៃតម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្នែកព័ត៌មានសម្រាប់ថៅក្រមមេធាវី និងភាគីដែលមានចំណែកពាក់ព័ន្ធក្នុងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីកំណត់អំពីកង្វះខាតព័ត៌មានដែលនាំអោយរំខានដល់ប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

5. ការពង្រឹងផ្នែកស្ថាប័ន និងការកសាងសមត្ថភាពក្រសួង[១៩]

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាចំនុចកណ្តាលនៃប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងការងារ ត្រូវអោយមានការពង្រឹង និងការអភិវឌ្ឍន៍បន្ថែមទៀត។ ក្រសួងនេះចាំបាច់ត្រូវពិចារណាថាតើរចនាសម្ព័ន្ធ និងការរៀបចំអង្គការចាត់តាំងគ្រប់គ្រង មានលក្ខណៈសមស្របហើយឬនៅ សម្រាប់គោលបំណង និងអាណត្តិរបស់ខ្លួន។ ក្រសួងក៏ចាំបាច់ត្រូវកំណត់នូវការ ចាត់ចែងនានាផ្នែកប្រតិបត្តិការ និង នីតិវិធីដើម្បីធានាថា ទិសដៅរបស់ខ្លួនអាចសម្រេចបានជាអតិបរមា និងបេសកកម្មជាទូទៅក៏សម្រេចបានផងដែរ។ សមត្ថភាពប្រតិបត្តិរបស់ក្រសួងទាមទារនូវការពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងផ្នែកសំខាន់ៗ ៨រួមមាន: ចំនេះដឹងបច្ចេកទេស ព័ត៌មានសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ និងកែលំអការបំពេញ

[១៩] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ៥៧

ការងារភស្តុតាង និងការគ្រប់គ្រង។ លើសពីនេះទៅទៀត ការបំពេញការងារជាទូទៅរបស់ក្រសួងគឺផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដែលមានចរិតលក្ខណៈពិសេស ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយដាក់បញ្ចូលវគ្គណែនាំ វគ្គរំលឹក និងវគ្គបំប៉នដែលទាក់ទងនឹងជំនាញបច្ចេកទេសពិសេសអ្វីមួយ និងការបណ្តុះបណ្តាលនូវអ្វីដែលពាក់ព័ន្ធដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ ជាពិសេសផ្នែកកុំព្យូទ័រ និងភាសា។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវមានចំណាត់ការដូចជា៖

- រៀបចំឯកសារ ***ទិសដៅអនាគត*** ដោយដាក់បញ្ចូលនូវទស្សនៈវិស័យ និងបេសកម្មរបស់ក្រសួង
- រៀបចំអោយបានទាន់សម័យនូវឯកសាររាយពីមុខការ ដែលត្រូវធ្វើការងារសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ និងរៀបចំផែនការ អនុវត្តន៍ធ្វើសវនកម្មលើធនធានមនុស្សនៅទូទាំងក្រសួងដើម្បីកំណត់នូវភាពខ្លាំង និងចំនុចខ្វះខាតរបស់គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់។
- រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំមួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងនូវអាទិភាពរបស់ក្រសួងជារួម និងដែលមានទិសដៅឆ្លើយតប នឹងតម្រូវការពិតប្រាកដរបស់បុគ្គលិក។ កម្មវិធីនេះគួរមានជាបន្តបន្ទាប់ និងសកម្មភាពនានាដែលគ្របដណ្តប់នូវវគ្គណែនាំ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល វគ្គរំលឹក បំប៉នវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្ហាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកចាត់ចែងការ និងរួមទាំងសកម្មភាពរៀនដោយខ្លួនឯង ដោយទាញប្រយោជន៍ពីបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍ព័ត៌មាន។
- រៀបចំ និងអនុវត្តន៍ផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត និយោជក និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃៗទៀត ស្តីពីខ្លឹមសារនិងការអនុវត្តនូវច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីគាំទ្រសកម្មភាពទាំងនេះ។
- អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រសួង ដើម្បីចាប់យកនូវវិធីសាស្ត្រដ៏ល្អប្រសើរសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយបង្កើតនូវ " ***ប្រព័ន្ធដាស់តឿនជាមុខ*** ដើម្បីរកអោយឃើញនូវចំនុចបំភ្លឺដែលអាចជួយភាគីធ្វើការដោះស្រាយជាមួយគ្នាមុនពេលដែលបញ្ហាក្លាយជាស្មុកស្មាញ។

6. ព័ត៌មានស្ថិតិ[២១]

ព័ត៌មានស្ថិតិនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ដើម្បីអោយខ្លួនអាចត្រួតពិនិត្យ ការបំពេញការងារ និងរៀបចំអន្តរាគមន៍លើគោលនយោបាយថ្មីៗ។ ព័ត៌មាន

[២១] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ៦០

ស្ថិតិមានទិសដៅ លើកកំពស់ ការប្រមូលព័ត៌មានរបស់ក្រសួងចេញពីកំណត់ត្រារដ្ឋបាល ទាំងព័ត៌មានអំពីការបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទ កែលំអរដំណើរការចងក្រង ពង្រឹងសមត្ថភាព វិភាគ និងបកស្រាយព័ត៌មានស្ថិតិ និងបង្កើតប្រព័ន្ធដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយ សម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទាំងនេះ អោយទាន់ពេលវេលា និងក្នុងរូបភាពងាយស្រួលប្រើប្រាស់។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យត្រូវមានចំណាត់ការដូចជា៖

- រៀបចំផែនការ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធព័ត៌មានមួយដែលគ្របដណ្តប់នូវការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទ និងរៀបចំអនុវត្តប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ចងក្រង និងបង្ហាញព័ត៌មានដែលប្រមូលបានស្តីពីការបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទ។
- ជំរុញអោយមន្ទីរសង្គមកិច្ចខេត្តរួមវិភាគទានអោយបានសកម្មក្នុងការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានស្ថិតិរបស់ក្រសួង។
- ធ្វើផែនការ និងអនុវត្តន៍កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីមួយចំនួនរបស់ខេត្ត និងក្រសួងស្តីពីការវិភាគ និងបកស្រាយព័ត៌មានស្ថិតិ។
- រៀបចំ និងចែកផ្សាយព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មានប្រចាំខែ ដែលរួមទាំងព័ត៌មានអំពីអធិការកិច្ចការងារ និងសកម្មភាពទំនាក់ទំនងការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងទិន្នន័យសម្រាប់ពេលវេលាណាមួយជាក់លាក់ ការវិភាគសមស្រប ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមអេឡិចត្រូនិច និងប្រព័ន្ធឃោសនាតាមរយៈការបោះពុម្ព។

អន្តរាគមន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ចំនុចទី ៧ រហូតដល់ចំនុចទី ១០ និយាយពី អធិការកិច្ចការងារ ការផ្សះផ្សា ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល និងការដោះស្រាយដោយតុលាការ ដែលចំនុចទាំងនេះបានរៀបរាប់នៅផ្នែកទី២ នៃជំពូកទី១ និងជំពូកទី២ស្តីពី វិវាទការងារនិងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយ។

11.ការពិនិត្យឡើងវិញនូវច្បាប់ស្តីពីការងារ[២១]

ច្បាប់ស្តីពីការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមួយចំនួន មិនបានយល់ដឹងទូលំទូលាយនៅឡើយទេ នេះហើយជាហេតុផលដែលនាំមកការតវ៉ា និងវិវាទ។ ដូច្នេះហើយ ប្រការដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍គឺត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ និងវិសោធនកម្មអោយបានសមស្របនូវច្បាប់ការងារ និងបទបញ្ញា

[២១] យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ ៧៣

ផ្សេងៗ ដោយផ្តោតលើការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ទៅលើការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងមានចំណាត់ការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដូចជា៖

- បង្កើតក្រុមការងារតំណាងដោយពិសេសមួយដើម្បីរៀបចំឯកសារគោលជំហរ ដែលកំណត់ពីចំនុចខ្វះខាតបច្ចុប្បន្ន ដែលមានក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយនិយាយយោងជាពិសេសទៅលើការដោះស្រាយវិវាទការងារ។
- ធ្វើផែនការ និងរៀបចំកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ និងសិក្ខាសាលាត្រីភាគីមួយចំនួនដើម្បីពិភាក្សាទៅលើឯកសារគោលជំហរនោះរួចហើយលើកជាអនុសាសន៍អោយបានហ្មត់ចត់។
- ដាក់សំណើកែប្រែច្បាប់នេះជូនទៅគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រីភាគីដើម្បីសុំការពិចារណា។
- ដាក់សំណើធ្វើវិសោធនកម្មទៅជូនរដ្ឋមន្ត្រីដើម្បីសុំការពិចារណា។

ទាំងនេះគឺជាអន្តរាគមន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រទាំង១១ ចំនុច សម្រាប់ធ្វើការគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារបន្ថែមទៀត។ ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន១០០%លើយុទ្ធសាស្ត្រនេះ វិស័យការងារនៅកម្ពុជានឹងមានការអភិវឌ្ឍ គ្មានភាពរាំងស្ទះដោយសារតែកំណើនវិវាទការងារនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី២ បទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងគោលការណ៍អន្តរជាតិ

ក ច្បាប់អន្តរជាតិ

១. សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៤៨[២២]

- មាត្រា ២៣ ចែងអំពីសិទ្ធិមានការងារដោយសេរី គ្មានការរើសអើង ទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារត្រឹមត្រូវ និងសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព។
- មាត្រា ២៤ ចែងអំពីការឈប់សម្រាករបស់បុគ្គលិក និងការកម្រិតម៉ោងការងារសមហេតុផល។

២.កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ឆ្នាំ១៩៧៦[២៣]

- មាត្រា ៦ បានចែងអំពីការទទួលស្គាល់សិទ្ធិ ធ្វើការងាររបស់មនុស្សគ្រប់រូប។
- មាត្រា ៧ ចែងអំពីការទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារត្រឹមត្រូវ ម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ស្មើគ្នា និងមានការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ។

[២២] សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៤៨ មាត្រា២៣, ២៤

[២៣] កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ឆ្នាំ១៩៧៦ មាត្រា ៦, មាត្រា៧ និង មាត្រា៨

- មាត្រា ៨ ធានាអោយបាននូវសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព និងចូលរួមសហជីព។

៣.អនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំង និងស្ត្រីភេទ ឆ្នាំ១៩៨១[២៤]

- មាត្រា ១១ ចែងអំពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងលើស្ត្រីក្នុងវិស័យការងារលើសិទ្ធិធ្វើការងារដើម្បីធានាដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានសមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី។

៤. អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៦៩[២៥]

- មាត្រា ៥ ចែងពីការហាមឃាត់ និងលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ពូជសាសន៍ និងធានា អោយសិទ្ធិធ្វើការងារ និងទទួលបានលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារត្រឹមត្រូវ។

៥.អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO)[២៦]

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញា និងត្រូវបានចងជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ដោយអនុសញ្ញាទាំង១៣ រួមមានៈ

- លេខ១៥០ អនុសញ្ញាស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ ឆ្នាំ១៩៧៨
- លេខ១២២ អនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយការងារ ១៩៦៤
- លេខ ០២៩ អនុសញ្ញាស្តីពី ពលកម្មដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៣០
- លេខ០៨៧ អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពខាងសមាគម និងកិច្ចការពារសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ ឆ្នាំ១៩៤៨
- លេខ០៩៨ អនុសញ្ញាស្តីពី ការរៀបចំ និងការចរចារអនុសញ្ញារួម ឆ្នាំ១៩៤៩
- លេខ ១០០ អនុសញ្ញាស្តីពី ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ១៩៥១
- លេខ ១០៥ អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៥៧
- លេខ ១១១ អនុសញ្ញាស្តីពី ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ ឆ្នាំ១៩៥៨
- លេខ ១៣៨ អនុសញ្ញា ស្តីពី អាយុអប្បបរមា សម្រាប់ការធ្វើការ ឆ្នាំ១៩៧៣
- លេខ ១៨២ អនុសញ្ញាស្តីពី ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ១៩៩៩
- លេខ ០០៤ អនុសញ្ញាស្តីពីការងារពេលយប់របស់ស្ត្រី ឆ្នាំ១៩១៩
- លេខ ០០៦ អនុសញ្ញាស្តីពីការងារពេលយប់របស់មនុស្សពេញវ័យ ឆ្នាំ១៩១៩

[២៤] អនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំង និងស្ត្រីភេទ ឆ្នាំ១៩៨១ មាត្រា១១

[២៥] អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៦៩ មាត្រា ៥

[២៦] គេហទំព័ររបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង គេហទំព័រអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិភពលោក (ថ្ងៃចូលមើល ២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧)

- លេខ ០១៣ អនុសញ្ញាស្តីពីកាបូណាត (ថ្នាំលាប) ឆ្នាំ១៩២១។

ខ គោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិ

១.ក្របខ័ណ្ឌសសរស្តម្ភ៣ សម្រាប់រដ្ឋភាគី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មចំពោះសង្គម

នៅឆ្នាំ២០០៨ លោក ចន រូហ្គី អ្នកតំណាងពិសេសរបស់អគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងសាជីវកម្មអន្តរប្រទេស និងសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មដទៃទៀត បានដាក់ចេញនូវក្របខ័ណ្ឌសសរស្តម្ភ ៣ សម្រាប់រដ្ឋភាគី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មចំពោះសង្គម ដែលរួមមាន៖

១. កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស

២. ទំនួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស

៣. ការទទួលបានដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ក្របខណ្ឌនេះ បានក្លាយជាចំណុចគោលក្នុងការជជែកដេញដោល ជុំវិញបញ្ហាធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស។ កាលពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ បានអនុម័តជាផ្លូវការលើក្របខ័ណ្ឌនេះដែលនេះបានជួយត្រួសត្រាយផ្លូវដល់ការអនុវត្តរបស់រដ្ឋភាគី និងធុរកិច្ចនៅលើពិភពលោក។[២៧]

២.គោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស

គោលការណ៍ណែនាំនេះ មាន ៣១ គោលការណ៍ ដែលសម្អិតបន្ថែមលើក្របខណ្ឌសសរស្តម្ភ ៣ និងបានផ្តល់ជានិយមន័យ ព្រមទាំងការណែនាំដល់រដ្ឋភាគីនិងសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម ក្នុងការការពារ និងលើកកម្ពស់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សក្នុងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន។ ថ្វីបើគោលការណ៍នេះមិនចងជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្តី គោលការណ៍ណែនាំនេះត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ អនុម័តជាឯកច្ឆ័ន្ទ កាលពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៧/៤ ហើយមានគោលបំណងដាក់អោយរដ្ឋទាំងអស់ សហគ្រាសដទៃទៀតអនុវត្តតាមមិនថាអាជីវកម្មនោះស្ថិតក្នុងទ្រង់ទ្រាយ ទំហំ វិស័យ ទីតាំង ម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ ឬរចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងណានោះទេ។

គោលការណ៍ណែនាំនេះបានផ្តល់ជាគោលណែនាំដល់រដ្ឋភាគី និងសាជីវកម្ម អោយអនុត្តនូវក្របខណ្ឌ "ការការពារ ការគោរព និងដំណោះស្រាយ" នៅក្នុងសសរស្តម្ភនីមួយៗនៃសសរស្តម្ភទាំង៣។ តួយ៉ាងគោលការណ៍ណែនាំ តម្រូវអោយរដ្ឋត្រូវដាក់ចេញនូវបទប្បញ្ញត្តិ និងគោលនយោបាយជាក់លាក់ ដើម្បីធានាថាខ្លួនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារ ធ្វើការត្រួតពិនិត្យគ្រប់ជ្រុង

[២៧] របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីអំពី សិទ្ធិរបស់កម្មករ ជាសិទ្ធិមនុស្ស ទំព័រលេខ ៣១

ជ្រោយលើប្រតិបត្តិការរបស់អាជីវកម្ម ធ្វើការបញ្ជ្រៀបគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្សដល់គ្រប់ភ្នាក់ងាររបស់រដ្ឋ និងស្ថាប័នរបស់រដ្ឋក្នុងការដោះស្រាយជាមួយវិស័យឯកជន និងសកម្មភាពដទៃទៀត។ លើសពីនេះគោលការណ៍នេះ បានបង្ហាញផ្លូវដែលវិស័យឯកជនត្រូវធ្វើដើម្បីធានាដល់ការគោរព និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស ដោយរាប់បញ្ចូលនូវការដាក់ចេញជាគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីជាក់លាក់ពីដើមដល់ចប់។ ជាចុងក្រោយគោលការណ៍ណែនាំនេះ តម្រូវអោយបង្កើតជាយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងរដ្ឋ ដែលត្រូវះ មានភាពស្របច្បាប់ អាចមានស្វែងរកបាន អាចព្យាករណ៍ទុកបាន ស្មើភាព តម្លាភាព និងជាប្រភពដែលអាចរៀនសូត្របានជាបន្តបន្ទាប់ចំពោះបញ្ហាសិទ្ធិ ដោយផ្អែកលើការចូលរួម និងកិច្ចពិភាក្សាគ្នា។ យន្តការដែលមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌនេះ មិនអាចក្លាយជាឧបករណ៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារឡើយ។[២៨]

កថាខណ្ឌទី៣.អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ

អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរដែលត្រូវធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងកំណត់លក្ខខណ្ឌការងាររវាងភាគីពីរ គឺនិយោជកម្នាក់ ឬអង្គការតំណាងនិយោជិត និងអង្គការសហជីពមួយ ឬច្រើនតំណាងអោយកម្មករនិយោជិត នេះបើយោងតាមអត្ថន័យក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។[២៩] តាមន័យនេះអនុសញ្ញារួមមានលក្ខណៈពីរប្រភេទ គឺនៅពេលបង្កើតអនុសញ្ញារួមត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យា និងនៅពេលអនុវត្តត្រូវបានគេចាត់ទុកថាវាជាបទបញ្ញា។

ក ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមបង្កើតឡើងដោយឈរលើលក្ខខណ្ឌជាច្រើនដូចជា ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សររបស់ភាគី យន្តការនៃការចរចារ នីតិវិធីនៅក្នុងការចរចារក៏ដូចជាការយល់ព្រមរបស់ភាគីនៅក្នុងការទទួលស្គាល់សុពលភាពរបស់អនុសញ្ញាជាដើម។ ក្រោយពីមានការយល់ព្រមរវាងគូភាគីលើខ្លឹមសារក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះហើយ ភាគីត្រូវធ្វើការចុះហត្ថលេខា បន្ទាប់មកត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយចជាសាធារណៈនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស និងធ្វើការចុះបញ្ជីការអោយបានត្រឹមត្រូវទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។[៣០]

ខ ផលប្រយោជន៍ក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

ផលប្រយោជន៍របស់អនុសញ្ញារួមស្តែងអោយឃើញតាមរយៈ ការទទួលបានស្ថេរភាពការ ងារ ការទទួលបានការគោរពសិទ្ធិគ្នារវាងភាគី កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកនៅកន្លែងធ្វើការ ជា

[២៨] របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីអំពី សិទ្ធិរបស់កម្មករ ជាសិទ្ធិមនុស្ស ទំព័រលេខ ៣២

[២៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី២

[៣០] ប្រកាសរបស់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីបែបបទចុះបញ្ជីកា ការផ្សព្វផ្សាយ និងការត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ប្រកា១១

ពិសេសទៅទៀតនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលបានឱកាសច្រើននៅក្នុងការទាមទារផល ប្រយោជន៍មួយចំនួនទៀតដូចជា ការធានាអោយបាននូវការទទួលស្គាល់តំណាងរបស់ខ្លួន (អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព) នៅក្នុងការទាមទារផលប្រយោជន៍ នៅកន្លែងធ្វើការទៀតផង។ លើសពីនេះទៀតអនុសញ្ញារូម មិនត្រឹមតែផ្តល់ឱកាសទាមទារផលប្រយោជន៍ទៅដល់ភាគីកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះទេ តែវាក៏បានផ្តល់ឱកាសយ៉ាងច្រើនទៅដល់ភាគីនិយោជកដែរ។

គ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

អង្គការវិជ្ជាជីវៈគឺជានិតិបុគ្គលដែលប្រមូលផ្តុំដោយរូបវន្តបុគ្គលជានិយោជក ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យការងាររបស់ខ្លួន។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ បានអោយនិយមន័យថា "*អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកជាក្រុម ជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតហៅថាសហជីព ចំណែកឯអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកហៅថាសមាគមនិយោជក*"។[៣១]

ការបង្កើតសមាគមអង្គការវិជ្ជាជីវៈ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៦៦ អំពី សិទ្ធិបង្កើតសហជីព បានហាមមិនអោយរួមបញ្ចូលគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតឡើយ ត្រូវមានការបែងចែកដាច់ពីគ្នា។ ប្រសិនបើសមាគមមួយដែលប្រមូលផ្តុំដោយកម្មករនិយោជិតគឺជាសហជីព ឬហៅថាសមាគមកម្មករនិយោជិត ចំណែកឯសមាគមដែលប្រមូលផ្តុំដោយនិយោជកគឺជាសមាគមនិយោជក។ ដើម្បីអាចបង្កើតជាសមាគមអង្គការវិជ្ជាជីវៈបាន ត្រូវមានការប្រមូលផ្តុំសមាជិកស្របតាមវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់កំណត់។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈមានរចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោមៈ

- សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធ៣ ថ្នាក់ៈ
  - សហជីពមូលដ្ឋានមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០នាក់។
  - សហព័ន្ធសហជីពមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧។
  - សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥។
- សមាគមនិយោជកមានរចនាសម្ព័ន្ធ ២ ថ្នាក់ដូចតទៅៈ

[៣១] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា៤

- សមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានចំនួនយ៉ាងតិច៩។
- សហព័ន្ធនិយោជកត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦។[៣២]

ចំណែកនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ពុំបានកំណត់ច្បាស់អំពីបញ្ហាចំនួនជាក់លាក់ទេ។

1. **ការស្នើសុំចុះបញ្ជី៖** ក្រោយពីប្រមូលផ្តុំសមាជិករបស់សមាគមអង្គការវិជ្ជាជីវៈហើយ ដើម្បីបង្កើត អោយក្លាយជានីតិបុគ្គលស្របច្បាប់បាន សមាគមអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌគតិយុត្តិជាមុនសិន គឺការស្នើសុំចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សំណើចុះបញ្ជីត្រូវមានលក្ខខណ្ឌកំណត់ដូចមាត្រា ១២ និងមាត្រា១៣ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។[៣៣]
2. **ហិរញ្ញវត្ថុអង្គការវិជ្ជាជីវៈ៖** គ្រប់បណ្តាសមាគមអង្គការវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ត្រូវមានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ទ្រទ្រង់សមាគមរបស់ខ្លួន ប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុទាំងអស់បានមកពី៖
   - ភាគទានរបស់សមាជិក ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សមាគម គឺត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិកដើម្បីផ្ទេរទៅអោយសមាគមដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្រោយមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសមាជិក។
   - សកម្មភាពរកប្រាក់ដែលស្របតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់។
   - អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ សម្រាប់បម្រើសកម្មភាពស្របច្បាប់។[៣៤]

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសមាគម និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ជាអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងជាអ្នករក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ធ្វើការបង្ហាញរបាយការណ៍នោះទៅសមាជិកនៃសមាគមរបស់ខ្លួន និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំនួន១ច្បាប់។[៣៥]

3. **សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ**
   - សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សមាគមនិយោជក៖

[៣២] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា១០
[៣៣] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា ១២ និងមាត្រា១៣
[៣៤] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា ២២
[៣៥] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា ២៧

សមាគមនិយោជកបង្កើតឡើងដោយការស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នាពីសំណាក់ក្រុមនិយោជកក្នុងគោលបំណងការពារផលប្រយោជន៍និយោជក និងមានតួនាទី ធ្វើជាតំណាងស្របច្បាប់ក្នុងកិច្ចចរចានានាដែលត្រូវបានបញ្ញត្តិដោយច្បាប់។ សមាជិកសមាគមនិយោជកមានសិទ្ធិដូចជា៖

- ចូលរួមបង្កើតសមាគមនិយោជក។
- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន តែមិនត្រូវផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។
- សិទ្ធិក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី។
- សិទ្ធិរៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន។[៣៦]
- សិទ្ធិក្នុងការតំណាងអោយក្រុមនិយោជកដើម្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពក្នុងការរក្សាអោយបាននូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈល្អ។
- សិទ្ធិសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈ។[៣៧]
- សិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការ និងមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារីមឬអសង្ហារឹម ដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។[៣៨]
- សិទ្ធិធ្វើជាតំណាងរបស់និយោជកក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយផ្អែកលើ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមការងារផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ធ្វើជាដៃគូពិភាក្សាជាមួយផ្នែកឯកជន។[៣៩]
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដ៏ទៃទៀតដែលផ្តល់អោយដោយច្បាប់។

• សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សមាគមនិយោជិត ឬសហជីព

កម្មករនិយោជិតអាចបង្កើតសមាគមនិយោជិត ឬ សហជីពតាមការស្ម័គ្រចិត្តដោយសេរី មិនមានការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិអ្វីឡើយ។

---

[៣៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ២៦៧

[៣៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា ១០

[៣៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ២៧៤ កថាខណ្ឌទី២

[៣៩] សេចក្តីសម្រេចលេខ០០១ កក.ទវ/សសរ របស់ក្រុមការងារផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ប្រការ១ កថាខណ្ឌទី១ ។

សមាគមកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពនេះមានតួនាទីធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ សមាជិកសមាគមនិយោជិត មានសិទ្ធិដូចជា៖

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព។
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ។
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក។
- អាចស្វះស្វែង និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិក ហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ។
- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ។
- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនិងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ។
- អនុវត្តសិទ្ធិដ៏ទៃទៀតដែលផ្តល់អោយដោយច្បាប់។[៤០]
- គាក់តែងសក្ខន្តិក: បទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅនិង កម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួនដែលមិនផ្ទុយនឹងច្បាប់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណ:។
- សិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការ និងមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹមដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។

ផ្នែកទី២ ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងារ

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ត្រូវមានការចូលរួមពីភាគីវិវាទ និងគ្រប់ស្ថាប័នជំនាញ ពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែលជាស្ថាប័នជំនាញមួយ មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួល រៀបចំយន្តការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារផ្សេងៗ។ ក្រៅពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងយោងតាមជំពូក១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំណែកឯស្ថាប័នមួយទៀតដែលជាស្ថាប័នមិនអាចខ្វះបាននោះ គឺស្ថាប័នតុលាការដែលអាចផ្តល់យុត្តិធម៌ដល់ភាគីវិវាទបានក្នុងករណីវិវាទការងារមិនត្រូវបានដោះស្រាយដោយជោគជ័យពីស្ថាប័នជំនាញទាំងពីរខាងលើនេះ។

[៤០] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា ៥

កថាខណ្ឌទី១ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ប្រគល់បេសកម្ម អោយដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចៈ

- អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ តាមដានការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិស័យការងារ និងអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល អនុសញ្ញា និងសន្ធិសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិ។
- ជួយការពារ និងសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គការនានា សមាគមក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោកដើម្បីជំរុញវិស័យការងារ។
- តាក់តែង និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយជាតិសម្រាប់ការអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត និយោជក និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធនេះនូវសេវាកម្មដែលមានទិសដៅសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សា និងដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម និងមានតួនាទី ភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត យោងតាមមាត្រា ៣ នៃអនុក្រឹត ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[៥១]

ក រចនាសម្ព័ន្ធ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដឹកនាំដោយរដ្ឋមន្ត្រី ១រូប រដ្ឋលេខាធិការ និងអនុរដ្ឋលេខាធិការ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានរចនាសម្ព័ន្ធដូចជាៈ

- ថ្នាក់កណ្តាលៈ
  - អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុរួមមានៈ
    - នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក
    - នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម
    - នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ
    - នាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ។

[៥១] អនុក្រឹតស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ២៨៣ អនក្រ.បក ថ្ងៃទី ១៤ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ មាត្រា២ និងមាត្រា៣

❖ អគ្គនាយកដ្ឋានការងាររួមមាន៖

- នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
- នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហាត្ថពលកម្ម
- នាយកដ្ឋានសន្តិសុខសង្គម
- នាយកដ្ឋានការងារកុមារ
- នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។

❖ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរួមមាន៖

- នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ
- នាយកដ្ឋានស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព
- នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ។

❖ អគ្គាធិការដ្ឋាន

- នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង
- ខុទ្ទកាល័យរដ្ឋមន្ត្រី

➢ អង្គភាពមូលដ្ឋាន

- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ក្រុង
- ការិយាល័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្រុក ខ័ណ្ឌ។

➢ គ្រឹះស្ថានសាធារណៈក្រោមអាណាព្យាបាល

- អង្គការលេខរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុក្រឹត្យនេះ។[៤២]

ដោយចំណុះរបស់ក្រសួងត្រូវបានបែងចែកយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងមានតួនាទីដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងការធ្វើបទបង្ហាញបញ្ចប់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំផ្តោតសំខាន់លើវិវាទការងារ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូច្នេះយើងខ្ញុំសូមលើតួនាទីក្នុងក្រសួងដែលមានបន្ទុកលើការដោះស្រាយ និងការទទួលដឹងពីវិវាទការងារ។

---

[៤២] អនុក្រឹត្យ លេខ៥៤ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មាត្រា៥

ខ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារទទួលបន្ទុក៖

- តាក់តែងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ
- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ។
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិនានាស្តីពីការងារ ដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ សិទ្ធិការងារ។
- ធ្វើការអប់រំ ផ្សព្វផ្សាយចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ផ្តល់ព័ត៌មានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនូវករណីមិនប្រក្រតី និងការរំលោភផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារ។
- ផ្តល់យោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។[៤៣]
- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារនៃជនទាំងនោះ។
- ចាត់តាំង និងគ្រប់គ្រងភ្នាក់ងារចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពអធិការកិច្ចការងារ។
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត ដែលក្រសួងប្រគល់ជូន។

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារដឹកនាំដោយប្រធានមួយរូប និងអនុប្រធានជាជំនួយការតាមការចាំបាច់។[៤៤]

គ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារទទួលបន្ទុក៖

---

[៤៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១

[៤៤] អនុក្រឹត្យ លេខ៥៩ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មាត្រា ១១

- តាក់តែងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិនានាស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- ជួយការពារដល់បណ្តាអង្គការតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ដាក់ឲ្យដំណើរការនូវនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ដោះស្រាយរាល់វិវាទការងារ
- តាមដាន និងជំរុញការចរចាជាសមូហភាព ព្រមទាំងពិនិត្យ និងចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងនៃអង្គការសហជីពកម្មករ
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត ដែលក្រសួងប្រគល់ជូន។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារដឹកនាំដោយប្រធានមួយរូប និងអនុប្រធានជាជំនួយការតាមការចាំបាច់។[៥៥]

ឃ អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅការពារសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ ភារកិច្ចអធិការកិច្ចនេះត្រូវប្រគល់អោយអធិការពេទ្យការងារដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេសទៅលើសកម្មភាពរៀបចំ និងដាក់អោយដំណើរការសេវាពេទ្យការងារ។

អធិការពេទ្យការងារត្រូវសហការ និងធ្វើសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារលើការអនុវត្តបទបញ្ញាទាំងឡាយស្តីពីសុខភាពនៃកម្មករនិយោជិត។ អធិការពេទ្យការងារមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអាថិកំបាំង និងមានអំណាចចូលត្រួតពិនិត្យដោយសេរីក្នុងសហគ្រាស និងទាញផលវិបាកចេញពីការត្រួតពិនិត្យនេះដូច អធិការកាងារដែរ លើកលែងតែសិទ្ធិពិន័យចេញ។[៥៦]

---

[៥៥] អនុក្រឹត្យ លេខ៥៤ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មាត្រា ១២

[៥៦] សៀវភៅនីតិការងារ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៨ ទំព័រ៥៣

ខ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

គណៈកម្មការនេះបង្កើតឡើងអមជាមួយ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានបេសកម្ម សិក្សាស្រាវជ្រាវបញ្ហាទាក់ទង និងវិស័យការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងការអប់រំវិជ្ជាជីវៈជាដើម ហើយមានភារកិច្ចដូចជា ការលើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាបៀវត្សអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងផ្តល់យោបល់ជាមុនដើម្បីពង្រឹងដែនអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួម ផ្តល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុន ចំពោះបទបញ្ញានៃលក្ខខណ្ឌលើមុខរបរវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬក្នុងវិស័យសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយ។[៤៧]

- **សមាសភាពនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ** មានតទៅ៖[៤៨]

១.រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬតំណាង ជាប្រធាន

២.តំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ១រូបជាអនុប្រធាន

៣.តំណាងអង្គការសមាគមនិយោជកដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ១រូបជាអនុប្រធាន

៤.តំណាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ១រូបជាសមាជិក

៥.តំណាងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ១រូបជាសមាជិក

៦.តំណាងក្រសួងឧស្សាហកម្មរ៉ែ និងថាមពល ១រូបជាសមាជិក

៧.តំណាងក្រសួងសុខាភិបាល ១រូបជាសមាជិក

៨.តំណាងក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខប្រមាញ់ និងនេសាទ ១រូបជាសមាជិក

៩.តំណាងក្រសួងកិច្ចការនារី ១រូបជាសមាជិក

១០.តំណាងក្រសួងបរិស្ថាន ១រូបជាសមាជិក

១១.តំណាងក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ១រូបជាសមាជិក

១២.តំណាងក្រសួងកិច្ចការសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ១រូបជាសមាជិក

១៣.តំណាងក្រសួងមហាផ្ទៃ ១រូបជាសមាជិក

---

[៤៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៥៧

[៤៨] អនុក្រឹត្យស្តីពីសមាភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ លេខ៤៧ អនក្រ. បក ចុះថ្ងៃទី១១ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ មាត្រា ២

១៤.តំណាងក្រសួងទេសចរណ៍ ១រូបជាសមាជិក

១៥.តំណាងក្រសួងយុត្តិធម៌ ១រូបជាសមាជិក

១៦.តំណាងក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ១រូបជាសមាជិក

១៧. តំណាងអង្គការសហជីព កម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ៦រូបជាសមាជិក

១៨. តំណាងអង្គការ និយោជកដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ៦រូបជាសមាជិក

គណៈកម្មការនេះ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអនុប្រធានពីររូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក។ តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សរទេ។ និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាគណៈកម្មការ នៃគណៈកម្មការ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់អោយជននេះបានចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗទៀត។ ការប្រជុំនេះត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលអោយដូចពេលធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាព និងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។ ជាពិសេសទៀតនោះត្រូវបានទទួលនូវការការពារដូចគ្នា និងប្រតិភូសហជីព ឬអ្នកដឹកនាំសហជីពដែរ។[៤៩]

- **ការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ**

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ប្រធានគណៈកម្មការអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេល ទៅតាមការយល់ឃើញ ឬតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ ក្នុងករណីឯកភាពប្រធានត្រូវរៀបចំរបៀបវារៈសម័យប្រជុំ ដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ។ ការប្រជុំត្រូវធ្វើក្នុងអំឡុង ៣០ថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយការរៀបចំរបៀបវារៈ។[៥០]

កថាខណ្ឌទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាអង្គការត្រីភាគីប្រកបដោយឯករាជ្យ និងអព្យាក្រឹត ក្នុងគោលដៅដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមិនសះជា។[៥១] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានចុះបញ្ជីក្នុងនាមជា

---

[៤៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ៣៥១ និង៣៥៦

[៥០] អនុក្រឹត្យស្តីពីសមាភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ លេខ៤៧ អនក្រ. បក ចុះថ្ងៃទី១១ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ មាត្រា ៦

[៥១] ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចុះ ថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤

មូលនិធិមិនស្វែងរកប្រាក់ចំនេញ ដែលផ្តល់ជំនួយដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) និងមានការប្រឹក្សាយោបល់ ជាមួយក្រសួងការងារ សមាគមនិយោជក និងសហព័ន្ធសហជីព។ គោលបំណងក្នុងមូលនិធិ គឺដើម្បីគាំទ្រការងារដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបង្កើនអោយមានប្រសិទ្ធភាព និងឯករាជ្យភាព។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានក្រុមការងារចំនួនបួន ដែលមានដូចជា ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាល ផ្នែកសេវាច្បាប់ ផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនង និងផ្នែកតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ ក្រុមទាំងបួននេះផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកគ្រប់គ្រង និងបច្ចេកទេសយ៉ាងពេញលេញដល់សេវាស្នូលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានការប្តេជ្ញាដើម្បីលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងការងារដែលរឹងមាំ និងមានស្ថិរភាព យន្តការបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធី តាមរយៈសេវាកម្មផ្សេងៗទៀត។ លើសពីនេះទៀតមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពង្រីកការផ្តល់សេវាកម្មទាំងនេះអោយបានកាន់តែច្រើន និងទៅកាន់តំបន់ផ្សេងៗ ក្នុងនាមជាស្ថាប័នស្នូលក្នុងការផ្តល់សេវាដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។[៥២]

ក ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ត្រង់ជំពូកទី១២ និងប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២។ ក្រោយមកលក្ខខណ្ឌក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានកែប្រែខ្លះៗតាមរយៈប្រកាសលេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសបង្កើត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានសមាជិកយ៉ាងតិច **១៥** រូប។

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើត ឡើងដោយច្បាប់ដើម្បីគ្រប់គ្រងសេវាដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ លេខាធិការដ្ឋាននេះជាស្ថាប័នអព្យាក្រិតមួយដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅក្រោមបរិវេណរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ លេខាធិការដ្ឋានអាចផ្តល់តំបូន្មានអំពីនីតិវិធី តែមិនអាចផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ទេ ពួកគេធ្វើការដោយមិនលម្អៀងទៅភាគីណាមួយឡើយ។ មុខងារចំបងរបស់លេខាធិការដ្ឋានមានដូចជា ទទួល និងដាក់អោយដំណើរការសំណុំរឿងដែលត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រសួងការងារ សម្របសម្រួលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដែលធ្វើឡើងដោយភាគី ដើរតួជាអន្តរការីផ្នែករដ្ឋបាលសម្រាប់ការទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគី ប្រមូល និងបញ្ជូនឯកសារ និងការទំនាក់ទំនងផ្សេងៗដែលពាក់

[៥២] គេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (ចូលមើលថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧)

ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល និងការបញ្ជូនសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។[៥៣] លេខាធិការដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះរួមមានប្រធានលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានពីរនាក់ដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសលេខ ១៧៤ ឆ្នាំ២០០៣។

ខ សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី មានន័យថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាព អាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣០រូប ដែលត្រូវបានតែងតាំងក្នុងចំនួនសមាមាត្រគ្នា ដោយក្រុមភាគីដែលមាន ប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធទាំងបី រួមមានសហជីព សមាគមនិយោជក និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបង្កើតឡើងដោយ សមាជិក១/៣ ដែលត្រូវស្នើដោយក្រសួងការងារ ១/៣ ត្រូវបានស្នើដោយសហជីពដែលតំណាងអោយកម្មករនិយោជិត និង១/៣ ទៀតត្រូវស្នើដោយនិយោជក។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាអ្នកចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំង សម្រាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំ។ ប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់អាណត្តិថ្មី ត្រូវចេញមិនឲ្យយឺតជាងរយៈពេល **១៥** ថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិ។ អាណត្តិនេះ ត្រូវបានបន្តរហូតដល់ពេលចេញប្រកាសតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាណត្តិថ្មីទៀត ចំណែកសមាជិកនីមួយៗ ក៏អាចត្រូវបានតែងតាំងសាជាថ្មីផងដែរ។[៥៥] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៣ រហូតដល់ពេលបច្ចុប្បន្នតាមរយៈប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៥ ដោយយោងតាមប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ៣២១ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ បង្ហាញអោយឃើញដោយ ផ្អែកតាមប្រការទី១ ការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពដូចតទៅះ

សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមាន១០ រូបគឺ លោក អាំង អេងថុង ឯកឧត្តម សុខ ម៉ាធឿង លោក គង់ ផល្លៈ លោក គឹម យ៉ាតដារ៉ាវិទ្ធ លោកប៉ែន ប៊ុនឈា លោក ម៉ែន និម្មិត លោក ញូន សុមុន្នីន្ទ លោក តាំង ទ្រី លោក រុន សារ៉ាយ និងលោក កុយ នាម។

- សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជកមាន១០រូបគឺ លោកស្រី ឈីវ ភិរម្យ លោក ហែម ហ្វណារិទ្ធ លោក អ៊ីង សុទ្ធី លោកស្រី សេង រួចហ៊ុន ឯកឧត្តម គល់ វ

[៥៣] គេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (ចូលមើលថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)

[៥៥] ប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ 1និង ប្រការ ២

ឌ្បុនា លោក លី តែសេង លោក ម៉ារ សំបូរណា លោក អ៊ុក រី ឯកឧត្តម កៅ ថាច លោកស្រី យូ សួនទី។

- សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសហជីព កម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) មាន ១០រូប គឺ លោកស្រី អាន វីរៈ លោក លីវ សុវណ្ណា លោក អន ណាន លោក វ៉ែន ៣៧ លោក ហួន ជុនឌី លោក សុង វណ្ណស៊ីន លោកសួង សុផល លោកស្រីស៊ីន គីមស៊ាន ឯកឧត្តម ងួន ស៊ីថាច់ លោក វង្ស វណ្ណា។[៥៥]

គ លក្ខណៈសម្បត្តិសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១. គ្រប់សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចជា៖

- អាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ
- មានការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- មានបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយ៉ាងតិចបីឆ្នាំ។

២.សមាជិកដែលបានតែងតាំងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវមាន

- បរិញ្ញាប័ត្រផ្នែកច្បាប់ ឬមានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែល
- ចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ។

៣.សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយ សមាគមនិយោជក និងសហជីពកម្មករនិយោជិតវិញ ត្រូវមាន៖

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀត
- មានបទពិសោធន៍យ៉ាងតិច ១ឆ្នាំ ក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ។[៥៦]

បុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានមានដូចជា បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បុគ្គលដែលជាម្ចាស់សហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬអ្នកកាន់ដំណែងផ្លូវការរបស់អង្គការនិយោជក និងសហជីពណាមួយ ឬអ្នកដែលធ្លាប់បានចូលកាន់ដំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល១២ខែមុន។[៥៧]

[៥៥] ប្រកាសលេខ ៣២១ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ១
[៥៦] ប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ៦
[៥៧] ប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ៧

ឃ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

វិវាទរួមទាំងឡាយដែលត្រូវដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយ ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់តែការដោះស្រាយវិវាទនោះ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗត្រូវមានសមាជិក៣រូបដែលជ្រើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដូចតទៅ៖

១.សមាជិកមួយរូប មកពីសមាសភាពខាងនិយោជក ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសគ្រោស ជាភាគីវិវាទ។

២.សមាជិកមួយរូប មកពីសមាសភាពខាងសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃវិវាទ។

៣.សមាជិកមួយរូបដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពខាងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដោយមានការឯកភាពពីសមាជិកទាំងពីរខាងលើនេះ។ ក្នុងករណីដែលសមាជិក ទាំងពីររូបនេះមិនឯកភាពក្នុងការជ្រើសរើស សមាជិកទី៣ នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ការជ្រើសរើសនេះត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោតក្នុងចំណោមសមាសភាពខាងក្រសួងការងារ។[៥៨]

ក្នុងនោះក៏មានការលំបាកកើតឡើងផងដែរចំពោះការជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ក្នុងករណីដែលមានសហគ្រាស ចាប់ពីពីរឡើងទៅជាភាគីវិវាទ ឬមានសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតចាប់ពីពីរឡើងទៅជាភាគីវិវាទ ដែលពុំអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះ។ ការលំបាកនេះត្រូវបានដោះស្រាយតាមគោលការណ៍ដូចគ្នា គឺសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃភាគីនីមួយៗ។

ខ អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងរង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬដល់សមាជិកទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយវិវាទឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវតែមានភាពមិនលំអៀង។[៥៩]

---

[៥៨] ប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ១២ និង សៀវភៅនីតិការងារ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ោល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៨ ទំព័រ៥៧

[៥៩] ប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ១១

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចដូចជា៖

- ក្នុងការសួរព័ត៌មាន ដែលចាំបាច់ក្នុងដំណើរដោះស្រាយវិវាទ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំការអង្កេតណាមួយ ដែលមានការទាក់ទង និង សហគ្រាស ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗព្រមទាំងអាចតម្រូវឲ្យភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬ ព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ចគណនេយ្យស្ថិតិហិរញ្ញវត្ថុ ឬ រដ្ឋបាល ដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។
- ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សីបើសិនមានករណីមិនសមស្រប។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិ ក្នុងការសាកសួរសាក្សី នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ក្រុមប្រឹក្សាមានសមត្ថកិច្ចសម្រេចសេចក្តីដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ដាក់អោយភាគីណាមួយទទួលខុសត្រូវរដ្ឋប្បវេណី ដូចជាចៅក្រមធម្មតាដែរ ហើយសេចក្តីបង្គាប់នោះអាចទទួលឱកាសទានពីស្ថាប័នតុលាការ ដើម្បីដាក់អោយអនុវត្តដូចសាលក្រមដូច្នោះដែរ។

គួរបញ្ជាក់ថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមែនជាតុលាការទេ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សានេះទទួលបានអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្អែកលើច្បាប់ និងគោលការណ៍សមធម៌។

កថាខណ្ឌទី៣ តុលាការការងារ

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះតុលាការការងារពុំទាន់មានវត្តមានទៅលើទឹកដីព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅឡើយ។ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងត្រូវដាក់ជូនតុលាការរាជធានី ខេត្តដែលមានសមត្ថកិច្ចលើវិវាទបុគ្គលផង និងវិវាទរួមផង។ បើយោងតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសកម្ពុជាបានចែងថា អំណាចតុលាការ គ្រប់ដណ្តប់ទៅលើរឿងក្តីទាំងអស់ រួមទាំងរឿងក្តីរដ្ឋបាលផងដែរ។[៦០] យោងតាមអត្ថន័យនេះ ប្រទេសកម្ពុជាមិនចាំបាច់បង្កើតតុលាការការងារនោះទេ។ ប៉ុន្តែបើយោងតាមច្បាប់ការងារត្រង់ជំពូកទី១៧ មាត្រា៣៨៨ វិញ ចែងថាការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ និងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ត្រង់មាត្រានេះមានន័យថា ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ។ តុលាការរាជធានី ខេត្ត នៅក្នុងច្បាប់ការងារហៅថា តុលាការអាជ្ញាគតិ។

ក សមត្ថកិច្ច

តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចទទួលបន្ទុកជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលបណ្តាលមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន

[៦០] រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣ មាត្រា ១២៨ ថ្មី កថាខណ្ឌទី៣

កូនជាង។ តុលាការការងារនេះក៏មានសមត្ថកិច្ចជំនុំជម្រះលើ វិវាទរួមស្តីអំពីសិទ្ធិតែប៉ុណ្ណោះ គឺសិទ្ធិដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារ។[៦១]

ខ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ

ដោយហេតុថាតុលាការការងារមិនទាន់បានបង្កើត ទើបក្រសួងការងារបានចេញប្រកាសលេខ ០២២/១៤ ក.ប/ស.ស.រ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ដែលមានសមាសភាពចូលរួមពីរដ្ឋមន្ត្រី និងមន្ត្រីជំនាញក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចជា៖

- ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង ជាប្រធាន
- ឯកឧត្តម អ៊ុំ មាន ជាអនុប្រធាន
- ឯកឧត្តម ម៉ម វណ្ណៈ ជាអនុប្រធាន
- ឯកឧត្តម សាត សមុទ្រ ជាសមាជិក
- ឯកឧត្តម ហ៊ូ វឌ្ឍី ជាសមាជិក
- ឯកឧត្តម ហេងសួរ ជាសមាជិក
- ឯកឧត្តម សេង សក្កា ជាសមាជិក។[៦២]

គណៈកម្មការរៀបចំនេះមានក្រុមការងារកសាងខ្លឹមសារ និងឯកសារមួយជាជំនួយការដែលមានសមាសភាព ២៧រូប មានតួនាទីដូចជា៖

- រៀបរៀងតាក់តែងខ្លឹមសារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ។
- ពិភាក្សាផ្ទៃក្នុងលើខ្លឹមសារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ។
- សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដើម្បីរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ។
- សហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវបទពិសោធន៍ច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារដើម្បីជាជំនួយស្មារតីក្នុងការសាងច្បាប់នេះ។
- ប្រមូលយោបល់ ដើម្បីប្រមូលយោបល់គ្រប់ភាគីធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ខាងលើនេះមានភាពរលូនអាចទទួលយកបានទាំងអស់គ្នា និងអាចអនុវត្តបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

[៦១] សៀវភៅនីតិការងារ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៨ ទំព័រ៥៨

[៦២] សេចក្តីសម្រេចលេខ ០២២/១៤ ក.ន/ស.ស.រ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ប្រការ១

_ លើកវិធានការណ៍ជម្រុញការកសាងច្បាប់អោយបានឆាប់រហ័ស ទាន់ពេលវេលាជូនគណៈកម្មការដើម្បីរាយការណ៍ជូនរដ្ឋាភិបាល។

_ ទទួលភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលគណៈកម្មការប្រគល់ជូន។[៦៣]

គ ការបង្កើតនីតិវិធីតុលាការការងារ

កាលពីថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានប្រកាសការបង្កើតនីតិវិធីតុលាការការងារ នៅសណ្ឋាគារឡឺរ៉ូយ៉ាល់ រាជធានីភ្នំពេញ ។ ការរៀបចំនីតិវិធីតុលាការការងារនេះមានរយៈពេល១២ខែ ដែលគ្រោងនឹងបិទនីតិវិធីនេះនៅចុងឆ្នាំ២០១៧នេះ។ យោងតាមប្រសាសន៍របស់ **ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្លែងថា ***នីតិវិធីនេះគឺជាការពង្រឹង នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ការបង្កើតតុលាការ ការងារឡើងគឺដើម្បីផ្តល់ យុត្តិធម៌បន្ថែម ទៅដល់ ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងដោះស្រាយ វិវាទនិងកង្វល់ផ្សេងៗ ដែលកើតឡើង នៅក្នុងសង្គម សម្រាប់សុខដុមនីយកម្ម របស់ប្រជាជន កម្ពុជាទាំងមូល។ ប្រសិនបើតុលាការការងារ ចេញកាន់តែឆាប់កាន់តែល្អ ព្រោះវាមានតួនាទី មួយបន្ថែមទៀត ដើម្បីឲ្យសេចក្តីបង្គាប់ របស់អាជ្ញាកណ្តាល ទៅជាការបង្គាប់របស់ តុលាការនេះតែម្តង។***[៦៤] យោងតាមសញ្ញានេះមានន័យថាតុលាការការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានទាមទារអស់រយៈពេលជាង១០ ឆ្នាំហើយនោះនឹងចេញជារូបរាងនៅចុងឆ្នាំ២០១៧នេះហើយ។

ជារួមកម្ពុជាមានក្របខណ្ឌច្បាប់យ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់ការការពារវិស័យការងារ រួមទាំងបទដ្ឋានមូលដ្ឋានទាក់ទង និងលក្ខខណ្ឌការងារទូទៅ កិច្ចព្រមព្រៀងការងាររួម សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សិទ្ធិសហជីព ការដោះស្រាយវិវាទ និងការបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រីភាគីផងដែរ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក្តី ច្បាប់របស់កម្ពុជាមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តដោយមានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។ និយោជក កម្មករ និងអង្គការរបស់គេរៀងៗខ្លួន ជាញឹកញាប់ខ្វះបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពទាក់ទិន និងចរិតលក្ខណៈ និងប្រតិបត្តិការនៃទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ។ ដើម្បីការពារកុំអោយវិវាទការងារកើតឡើងជ្រុលមិនអាចគ្រប់គ្រងបានហើយដើម្បីទប់ស្កាត់កុំអោយមានការរំលោភបំពានផ្សេងៗ ត្រូវមានលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ មានសុវត្ថិភាព និងមានផាសុខភាពអាចយកទៅប្រើប្រាស់សម្រាប់ការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែង

[៦៣] សេចក្តីសម្រេចលេខ ០២២/១៤ ក.ន/ស.ស.រ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ប្រការ២

[៦៤] សារព័ត៌មានដើមអំពិល ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦

ត្រូវមានការគាំទ្រដោយបទបញ្ញាវិធាននានារបស់សហគ្រាស ក្រមសីលធម៌ យុទ្ធសាស្ត្រ សម្រាប់កិច្ចសហការនៅកន្លែង ធ្វើការនីតិវិធីតវ៉ា ការមិនសុខចិត្ត ការចរចារួម និងការផ្តួចផ្តើម គំនិតផ្សេងៗ។ នេះសម្រាប់ធ្វើអោយមានភាពបត់បែនក្នុងការអនុវត្ត និងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងថ្នាក់ដឹកនាំ និងកម្មករ។ សកម្មភាពការងារទាំងនេះបង្កើតអោយមានផលប្រយោជន៍គ្រប់ភាគី ប្រសិទ្ធភាពនៃសហគ្រាសក្នុងការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារ ការការពារកម្មករនិយោជិត។

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាអំពីបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលធ្វើការគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងវិវាទការងារ យើងឃើញថាការអនុវត្តជាក់ស្តែងមិនទាន់បានពេញលេញតាម ស្របតាមអ្វីដែលចង់បាននៅឡើយទេ។ បើយោងតាមការស្រាវជ្រាវរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានដាក់ផែនការបន្ថែមលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ២០១៤ បានបង្ហាញបញ្ហាប្រឈមដែលធ្វើអោយការអនុវត្តច្បាប់មានការលំបាកបន្តិច ដូចជាការយល់ដឹងពីច្បាប់ សិទ្ធិ លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ និងនិយោជកនៅមានកម្រិត ខ្វះការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារដែលអាចបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ខ្វះខាតការពិនិត្យ និងស្នើសុំធ្វើវិសោធនកម្មបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួននៃច្បាប់ការងារដែលគួរធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម និងការមិនទាន់មានប្រព័ន្ធរបាយការណ៍សុខភាព និងសុវត្ថិភាពជាដើម។ ប៉ុន្តែបញ្ហាទាំងនេះនឹងត្រូវលុបបំបាត់បន្តិចម្តងៗ តាមរយៈពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ និងគោលការណ៍នានា មិនអាចធ្វើបានល្អពេញលេញក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះទេ ព្រោះប្រទេសយើងជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។

ក្រោយពីបានសិក្សាជំពូកទី១ រួចហើយ ជំពូកទី២ បន្ទាប់នេះ **«វិវាទការងារ និងនីតិវិធីដោះស្រាយ»** យើងនឹងសិក្សាអំពីវិវាទការងារដែលបានកើតឡើងហើយ គឺត្រូវសិក្សាអំពីវិវាទ និងការដោះស្រាយវិវាទនោះប្រកបដោយសមភាព និងយុត្តិធម៌។

ជំពូកទី ២

វិវាទការងារ និង

នីតិវិធីដោះស្រាយ

ជំពូកទី២
វិវាទការងារ និងនីតិវិធីដោះស្រាយ

ទំនាក់ទំនងខាងការងាររវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន តាមទិដ្ឋភាពជាធម្មតាដែលមានៈការកកើត ការអនុវត្តន៍ ការកែប្រែ និង ការកាត់ផ្តាច់នៃចំណងកិច្ចសន្យាការងារ។ នេះគឺជាឧត្តមគតិរបស់ដៃគូសង្គមកិច្ចដែលតែងតែប្រាថ្នាចង់សម្រេចឲ្យបានក៏ប៉ុន្តែ ចំណងគតិយុត្តិនេះត្រូវស្ថិតក្រោមច្បាប់ធម្មជាតិ នៃភាពមិនទៀងទាត់ដែលជាហេតុនាំឲ្យសុក្រឹត្យភាពនៃ ចំណងនេះគ្រាន់ជាគោលដៅដែលសង្គមព្យាយាមសម្រេចតែមិនដូចអ្វីដែលបានព្យាយាមនោះឡើយ។ ការបរាជ័យនេះស្តែងឡើងដោយបញ្ហាក្នុងពេលទំនាក់ទំនងគ្នា ការងារដែល ធ្វើជាមួយគ្នានេះកំណត់ថាជា**វិវាទការងារ**។

វិវាទការងារជាដំណើរការឃ្លាតចេញពីគ្នារវាងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត និងផលប្រយោជន៍របស់និយោជក កំណើនសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និងការខ្វែងគំនិតគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលជាអ្នកដឹកនាំផ្ទាល់។ ប្រឈមនឹងកំណើននៃសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្ន អមជាមួយនឹងផល ប្រយោជន៍ដែលប្រជាជនទទួលតិចជាងអ្វីដែលតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចត្រូវការ ដែលធ្វើឲ្យកម្មករ និយោជិតស្នើផលប្រយោជន៍ដល់ខ្លួនបន្ថែមដើម្បី ផ្គត់ផ្គង់តម្រូវការជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ក៏ប៉ុន្តែការស្នើនេះ មិនប្រាកដថាមានការផ្តល់ផលប្រយោជន៍តបស្នងនោះទេ នេះគឺជាបញ្ហាដែលកំពុងនាំនូវវិវាទកើតឡើង។

ម្យ៉ាងទៀត វិវាទការងារស្តែងឡើងពីការទាក់ទងទៅនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់ ប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ឬទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស។[៦៥]

យ៉ាងណាមិញស្តែងចេញពីច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា **មាត្រា៣០០** និង**មាត្រា៣០២** រួមទាំង**ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ** និង**ប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ**ដោយកំណត់ប្រភេទនៃវិវាទការងារជាពីរប្រភេទ គឺ**វិវាទបុគ្គល** និង**វិវទការងាររួម**។

- **វិវាទការងារបុគ្គល**

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតឡើង រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្ត

[៦៥] សៀវភៅរបស់លោកសាស្ត្រចាប្យ **ហ៊ែល ចំរើន**,នីតិការងារ,បោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ២០០៥

ន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់ប្បញ្ញត្តិជាធរមានផង។[៦៦]

- **វិវាទការងាររួម**

ជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្ដាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឲ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។[៦៧]

ក្នុងនេះដែលវិវាទការងារជាបុគ្គល គឺបកស្រាយតែវិវាទអំពីសិទ្ធិ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ផ្ទុយនឹង វិវាទការងាររួមដែលមានចំណងទាក់ទង វិវាទស្ដីពីសិទ្ធិផង និងស្ដីពីផលប្រយោជន៍ផង។

- **វិវាទអំពីសិទ្ធិ**

វិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធដល់ការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលនៅជាធរមាន។

ឧទាហរណ៍៖ កម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយបានទាមទារឲ្យ អនុវត្តម៉ោងធ្វើការក្នុង១ថ្ងៃ៨ម៉ោងនិងក្នុង១សប្ដាហ៍៤៨ម៉ោង។ ដោយក្រុមហ៊ុននោះតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិត របស់ខ្លួនធ្វើការក្នុង១ថ្ងៃ១០ម៉ោងដោយមិនបន្ថែមប្រាក់ថែមម៉ោងជូនដល់កម្មករនិយោជិត។ក្នុងករណីខាងលើដែផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា «***ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ឡើយ***»។

យោងតាមឧទាហរណ៍ខាងលើគឺជា វិវាទដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិ ពីព្រោះវាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រាច្បាប់ដែលចែងជាធរមាននូវសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិកក្នុងការបំពេញថិរវេលាធ្វើការរយៈពេល ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ និង៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្ដាហ៍។ វិវាទអំពីសិទ្ធិអាចកើតចេញពីសិទ្ធិដទៃទៀត ដូចជាសិទ្ធិទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យា ច្បាប់ជាធរមាន ឬអនុសញ្ញារួមជាដើម។[៦៨]

---

[៦៦] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ៣០០

[៦៧] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ៣០២

[៦៨] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៣៧

- **វិវាទស្តីអំពីផលប្រយោជន៍**

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ជា វិវាទដែលផ្ទុយពីវិវាទអំពីសិទ្ធិដែលមានក្នុង បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាននៃការអនុវត្ត។ វិវាទនេះមានជាប់ទាក់ទងនឹង ផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ដែលមិនទាក់ទងនិងសិទ្ធិដែលមានពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ ពោលគឺវិវាទនោះមានកម្មវត្ថុក្នុងការទាមទារសិទ្ធិសម្រាប់អនាគត និងពុំទាន់មានក្នុងបច្ចុប្បន្ន។ វិវាទប្រភេទនេះមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តច្បាប់ និងបទដ្ឋានដទៃទៀតជាធរមានឡើយ ហើយតាមធម្មតា តែងដឹកនាំទៅរកដំណើរការផ្សះផ្សា សម្រុះសម្រួលទៅរកកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលទទួលយកបានទាំងសងខាង។[៦៩]

ឧទាហរណ៍៖ក្រុមកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមបានធ្វើការទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ភាគរយ ដោយសុំបើកមុន ក្នុងរយៈពេល ៣ខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅលំហែមាតុភាព(ឆ្លងទន្លេ)ឈប់សម្រាក ៩០ថ្ងៃ។[៧០]

ការលើកឡើងជាឧទាហរណ៍ខាងលើនេះជាវិវាទមួយដែលទាមទារផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជួយទាមទារប្រាក់ដល់ពួកគាត់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។ ហើយវាជាប្រយោជន៍មួយដែលច្បាប់មិនបានតម្រូវឲ្យភាគីនិយោជក ចាំបាច់ផ្តល់ប្រាក់មុន ឬក្រោយពេលលំហែមាតុភាពនោះទេ។

ចំពោះវិវាទដែលកើតឡើងរមែងតែមានការចរចាពីតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលហៅថា សហជីព។ ការបង្កើតសហជីពឡើង ដើម្បីផ្តល់ដល់ពួកគេនូវឋានៈចរចាដែលមានសាមគ្គីភាព និងភាពរឹងមាំថែមក្នុងការចរចាជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលការចរចាមិនបានជោគជ័យនោះ ភាគីទាំងសងខាងអាចចាត់វិធានការដោយផ្ទាល់ ដើម្បីបង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងទៀតឈានដល់ការព្រមព្រៀង។

វិធានការផ្ទាល់ចំពោះកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម គឺនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការងាររបស់ពួកគេហៅថា«កូដកម្ម»។ ចំណែកវិធានការដោយផ្ទាល់របស់និយោជកគឺនៅពេលដែលនិយោជក មិនអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការហៅថា«ឡុកអៅ»។ ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅអាចធ្វើឲ្យខូចប្រយោជន៍ច្រើន ចំពោះភាគីទាំងពីរ ហើយពិសេសគឺអាចប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ

[៦៩] សៀវភៅរបស់លោកសាស្ត្រាចារ្យ **ហ៊ែល ចំរើន**,នីតិការងារ,បោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ២០០៥

[៧០] សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០១៩/១៧ លើវិវាទ ក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី

ថែមទៀត។ ដូច្នេះហើយបានជាប្រទេសជាច្រើនបានកំណត់នីតិវិធី ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្នុងច្បាប់ការងារឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីជាមធ្យោបាយដ៏ល្អ ដើម្បីជួយដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ។

ផ្នែកទី១ វិវាទបុគ្គល និងនីតិវិធីដោះស្រាយ

ច្បាប់ការងារបានផ្តល់និយមន័យថា «*វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតឡើង រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់ប្បញ្ញត្តិជាធរមានផង*»។[៧១] ដូចនេះ និយមន័យរបស់ច្បាប់ក៏បានគ្រប់ដណ្តប់លើម្ចាស់កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងផងដែរ។ ដោយផ្អែកតាមនិយមន័យនេះ យើងសង្កេតឃើញថា លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃ វិវាទបុគ្គលមានដូចជា៖

- **ភាគីវិវាទ៖** ភាគីនៃវិវាទបុគ្គលអាចជានិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់។ ច្បាប់ការងារមិនបានកំណត់ទេថា កម្មករនិយោជិតច្រើន ឬអ្នករៀនធ្វើការច្រើននាក់ មានចំនួនប៉ុន្មាន ប៉ុន្តែវាអាចអាស្រ័យទៅតាមករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗ។
- **កម្មវត្ថុនៃវិវាទ៖** វិវាទបុគ្គលកើតឡើងទៅតាមរឿងរៀងៗខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន។ វិវាទបុគ្គលជាទូទៅពាក់ព័ន្ធអំពីសិទ្ធិតែប៉ុណ្ណោះ ដែលពាក់ព័ន្ធជាចម្បងតែទៅលើការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

ឧទាហរណ៍៖ ការប្តឹងសុំមោឃភាព ឬលុបចោល កិច្ចសន្យាការងារ ឬការប្តឹងករណីនិយោជកមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមដែលប្រសើរជាងមុនស្របតាមជំនាញ និងការទទួលខុសត្រូវ។ល។[៧២]

---

[៧១] ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០ កថាខណ្ឌទី១

[៧២] សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ របស់សមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(GMAC)

វិវាទបុគ្គលមានកម្មវត្ថុទាក់ទងនឹងបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់រូបវន្តបុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលជាកម្មករនិយោជិក ក្នុងនាមជាបុគ្គលម្នាក់ៗដែលមិនប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ ឬដល់ប្រយោជន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិកនៃផ្នែកណាមួយរបស់ស្ថាប័នឯកជន រដ្ឋ ឬសហគ្រាសឡើយ។ កម្មវត្ថុនៃវិវាទនេះមានគោលបំណងសំដៅទៅលើចំណោទជាឯកត្តជន។[៧៣] វិវាទបុគ្គលជាវិវាទដែលជាប់ទាក់ទិននឹងសិទ្ធិតែប៉ណ្ណោះ ពោលគឺសិទ្ធិដែលទាក់ទងនឹងបុគ្គលម្នាក់ ឬច្រើននាក់អាស្រ័យលើរឿងរៀងៗខ្លួន ដែលនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតអនុវត្តទៅនឹងសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដែលមានប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ ឬអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន។

ជាទូទៅវិវាទ រមែងតែងមានការដោះស្រាយដើម្បីធានានូវភាពសន្តិសុខ និងស្ថេរភាពរបស់ប្រទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ក៏ដូចជាការវិនិយោគរបស់ប្រទេសជិតខាងផងដែរ។ ក្នុងច្បាប់ការងារ បានប្បញ្ញត្តិអំពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយលើវិវាទបុគ្គលនោះ និងប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលផងនោះ។[៧៤]

កថាខណ្ឌទី១ ការផ្សះផ្សារបស់អធិការការងារ

ក្នុងដំណាក់ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល មុននឹងឈានដល់ការប្តឹងទៅតុលាការ ភាគីណាមួយអាចប្តឹងជា លាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអធិការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។[៧៥]ដូចច្នេះមានន័យថា នៅពេលដែលមានវិវាទបុគ្គលរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតកើតមានឡើងភាគីអាចផ្តើមគំនិតនាំយករឿងនោះទៅប្តឹងអធិការការងារ ឲ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុន។ នាយកដ្ឋានអធិការការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅរាជធានីភ្នំពេញ ឯមន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ខេត្ត ក្រុង ដ៏ទៃទៀត មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅខេត្តក្រុងរៀងៗខ្លួន។[៧៦]

---

[៧៣] សៀវភៅនីតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ទំព័រ២៩២

[៧៤] ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

[៧៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០០ កថាខណ្ឌទី២

[៧៦] ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ១ កថាខណ្ឌទី២ និង ៣

ក ការដាក់ពាក្យបណ្ដឹង

ការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងក្នុងវិវាទការងារ ត្រូវយោងតាមមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ការងារ និង ប្រការ១ នៃ ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយ វិវាទបុគ្គលដែលមានខ្លឹមសារថា គ្រប់ករណីនៃវិវាទបុគ្គល មុននឹងប្ដឹងទៅតុលាការ អាចឲ្យភាគីណាមួយ ធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងរបស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បី ឲ្យធ្វើការផ្សះផ្សាបញ្ហារបស់ខ្លួនជាមុនសិន។ នេះមានន័យថា ច្បាប់បានផ្ដល់សេរីភាពដល់គូភាគី ក្នុង ការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងដោយពុំមែនកាតព្វកិច្ច ដែលចាំបាច់ត្រូវតែគោរពតាមនោះទេ។[៤៧]

ខ ការពិនិត្យពាក្យបណ្ដឹង

អ្នកទទួលពាក្យប្ដឹង ត្រូវពិនិត្យឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីស្នាមមេដៃ ហត្ថលេខាដោយមាន ឈ្មោះច្បាស់លាស់ របស់ភាគីដើមបណ្ដឹងនៅពីក្រោមព្រមទាំងពិនិត្យមើលអាសយដ្ឋាន ឬលេខទូរសព្ទ សំរាប់ទាក់ទងដើមបណ្ដឹង និងចុងបណ្ដឹងឲ្យបានច្បាស់លាស់ផង។ ពាក្យប្ដឹងដែលពុំមាន ព័ត៌មាន ដូចរៀបរាប់មកនេះ ពុំអាចទទួលទុកដោះស្រាយបានឡើយ។ គ្រប់ពាក្យបណ្ដឹងដែល ទទួលដោះ ស្រាយ ត្រូវចុះ លេខចូលឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។

- ចំពោះអនីតិជនអាចចុះហត្ថលេខា ឬ ផ្ដិតមេដៃលើពាក្យប្ដឹងបាន។
- ចំពោះដើមបណ្ដឹងដែលបានស្លាប់ អ្នកជំនួសអាចចុះហត្ថលេខា ឬ ផ្ដិតមេដៃលើពាក្យ ប្ដឹងបាន។
- ចំពោះពាក្យប្ដឹង ដែលថតចម្លង គឺមិនត្រូវទទួលឡើយ។
- បើពាក្យប្ដឹងគោរពជូនថ្នាក់ខ្ពស់ជាង យើងអាចទទួលបាន។ បើពាក្យប្ដឹងនោះគោរព ជូនថ្នាក់ក្រោមយើងពុំអាចទទួលបានឡើយ។
- ចំពោះពាក្យប្ដឹងអនាមឹក មិនត្រូវទទួលឡើយ។

គ ការសាកសួរព័ត៌មាន

ការសាកសួរព័តិមានស្ដីពីអង្គហេតុនៃភាគិវិវាទ គឺត្រូវធ្វើឡើងក្នុងចន្លោះពីសប្ដាហ៍ទី១ ទៅ សប្ដាហ៍ទី៣ បន្ទាប់ពីទទួលបានបណ្ដឹង។ ទោះបីមិនមានកំណត់រយៈពេលណាមួយច្បាស់លាស់ ក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចំពោះនីតិវិធីនៃការកោះអញ្ជើញភាគីវិវាទ ដើម្បីសាកសួរព័តិមាន ក៏ប៉ុន្តែ មាត្រា ៣០១ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ការងារ បានបញ្ជាក់ អំពីរយៈពេលនៃការផ្សះផ្សាដែលត្រូវធ្វើ

[៤៧] ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ១ កថា ខណ្ឌទី១

ឡើង គឺយ៉ាងយូរបីសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង។[៧៨] តាមន័យនេះ ការសាកសួរព័ត៌មានមាននៃអធិការការងារ នឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងចន្លោះមុនថ្ងៃកំណត់ផ្សះផ្សាដោយ

- ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញអាចតាមរយៈ សំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃទៅភាគីទាំងអស់ឲ្យមកផ្តល់ព័ត៌មាន និងដាក់ឯកសារជាភស្តុតាងនានា ពាក់ព័ន្ធសំណុំរឿង ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទឲ្យបានសមស្រប ក្រោយពីបានទទួលបណ្តឹងពីភាគីណាមួយ។
- ការសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមនេះត្រូវធ្វើឡើងជាមួយភាគីម្នាក់ម្តងៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ គ្រប់ពេលសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខា នៃអធិការការងារ និងភាគីដែលផ្តល់ព័ត៌មានហើយកំណត់ហេតុនេះត្រូវផ្តល់ជូនភាគី ១ច្បាប់ផងដែរ។
- រយៈពេល៣ថ្ងៃយ៉ាងយូរ ពាក្យបណ្តឹងនឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ គ្មានតម្លៃយកមកអនុវត្តនីតិវិធីបន្ត ក្នុងករណីដើមបណ្តឹង ឬតំណាងនៃដើមបណ្តឹង មិនចូលខ្លួនបំភ្លឺព័ត៌មានលើបណ្តឹងរបស់ខ្លួន ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ បន្ទាប់ពីការកោះហៅឲ្យបំភ្លឺព័ត៌មានបន្ថែម។
- រយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរនៃថ្ងៃធ្វើការ ការខកខានមិនចូលខ្លួននៃភាគីចុងចោទ ឬតំណាងជននេះ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ ទៅតាមកាលកំណត់ ត្រូវចាត់ទុកថាវិវាទនេះមិនសះជា ហើយភាគីចុងចោទត្រូវបានចាត់ទុកថាមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។

ឃ ការផ្សះផ្សា

ជាទូទៅការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើច្បាប់ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជា កិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន។ បណ្តឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈបើសិនជាភាគីដើមបណ្តឹង ឬតំណាងរបស់ខ្លួនមិនចូលខ្លួនដោះស្រាយតាមការកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់(គិតតែថ្ងៃធ្វើការ)ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេនោះ។[៧៩] ម្យ៉ាងវិញទៀតចុងចោទត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសដូចការចោទ

[៧៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០១ កថាខណ្ឌទី២

[៧៩] ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ៣ កថាខណ្ឌទី១

ប្រកាន់របស់ដើមចោទទាំងស្រុង និងការមិនសះជាក្នុងករណីចុងចោទ ឬអ្នកតំណាងជននេះអវត្ត មានតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់(គិតតែថ្ងៃធ្វើការ) ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របនោះ។[៨០] បន្ទាប់ពីបានទទួលព័ត៌មានសព្វគ្រប់អស់ហើយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងសងខាងម្តងទៀតមកចូលរួមប្រជុំដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ ភាគីវិវាទមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដែលទទួលបានការផ្ទេរសិទ្ធិត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដោយមានបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការ យល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវហត្ថលេខាដោយ អធិការការងារព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងសងខាងនិងត្រូវចម្លងចែកជូនភាគី។[៨១] ការយល់ព្រមលើកិច្ចព្រមព្រៀង នៃការផ្សះផ្សារបស់អធិការការងារលើចំណុចសះជាដែលអាចយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។

ជាទូទៅរបាយការណ៍ស្តី ពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ត្រូវធ្វើរួចជាស្រេចមិនឲ្យលើសរយៈពេលមួយខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃផ្សះផ្សាវិវាទនេះ។ រីឯសាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាមិនសះជា ពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់។[៨២]

កថាខណ្ឌ២ ដំណើរដោះស្រាយដោយតុលាការ

ចំពោះការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ ដោយមាត្រា **៣៨៧** នៃច្បាប់ការងារបានកំណត់ថា ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារមួយ ដែលត្រូវជំនុំជម្រះលើវិវាទបុគ្គល ដែលបណ្តាលមកពីការងារមិនប្រតិបត្តិនូវកិច្ចសន្យា ឬ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។[៨៣] ប៉ុន្តែដោយហេតុថា នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះតុលាការការងារប្រភេទនេះ នៅមិនទាន់បានបង្កើតឡើងនៅឡើយនោះទេ ដូច្នេះហើយទើបការអនុវត្តន៍ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះរាល់វិវាទ អំពីការងារទាំងអស់ ត្រូវបានប្រគល់ជូនជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិទាំងអស់វិញ ដូចដែលបាន ចែងក្នុងមាត្រា **៣៨៩** នៃច្បាប់ការងារនេះចែងថា « នៅពេលដែលពុំទាន់បានបង្កើតឡើងនៅតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតមានឡើងចំពោះការ

---

[៨០] ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ៣ កថាខណ្ឌទី២

[៨១] ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ប្រការ៧

[៨២] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០១ កថាខណ្ឌទី៦

[៨៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៨៧

អនុវត្តនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវដាក់ជូនមកតុលាការអាជ្ញាគតិវិញទាំងអស់»។ [៨៤] ពោលគឺដោយយោងទៅតាមសារាចរលេខ ០៤ សរច ៨៤ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៨៤ របស់ក្រសួងយុត្តិធម៌ ស្តីពីសេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី បានធ្វើការកំណត់នូវនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គល ដែលមានដំណាក់កាលដូចតទៅៈ

ក ការទទួលពាក្យបណ្តឹង

ការព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀង ដែលទទួលស្គាល់ចំពោះមុខច្បាប់។ ប៉ុន្តែបើក្នុងករណីដែលភាគីមិនសះជានឹងគ្នា ដោយរាប់ទាំងក្នុងដំណាក់កាលប្រជុំផ្សះផ្សា ឬ ក៏ភាគីមិនបានចូលរួមមកបង្ហាញខ្លួន តាមការអញ្ជើញរបស់អធិការការងារនោះ អធិការការងារត្រូវជម្រាបជូនអំពីសិទ្ធិ របស់ភាគីដើមបណ្តឹង ដែលអាចធ្វើពាក្យប្តឹងឡើងមកតុលាការមានសមត្ថកិច្ចឲ្យជួយដោះស្រាយជាបន្តទៀតបាន។

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣០១ នៃច្បាប់ការងារ ក្នុងករណីដែលគ្មានការសះជា នឹងគ្នា សាម៉ីភាគីវិវាទណាមួយអាច នឹង ប្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេល ២ខែ ដើម្បីឲ្យជួយដោះស្រាយនូវករណីវិវាទ របស់ខ្លួនជាបន្តទៀត។[៨៥]

នៅពេលវិវាទការងារ ពុំអាចសះជាបាន ភាគីដែលពុំសុខចិត្ត ត្រូវយកពាក្យបណ្តឹងរបស់ខ្លួនទៅប្តឹងនៅការិយាល័យរដ្ឋបាល នៃតុលាការខេត្ត ក្រុងរបស់ខ្លួន និង បង់នូវពន្ធប្រដាប់ក្តី។ ប្រធានការិយាល័យរដ្ឋបាលនៃតុលាការខេត្ត ក្រុង មានភារកិច្ចពិនិត្យពាក្យបណ្តឹង និងណែនាំពីនីតិវិធីក្នុងការធ្វើពាក្យបណ្តឹង ឬ ជាអ្នកជួយសរសេរពាក្យបណ្តឹង ឲ្យដើមបណ្តឹងដោយផ្ទាល់ ក្នុងករណីដើមបណ្តឹងជាអនក្ខរជន។ បន្ទាប់មក ប្រធានការិយាល័យរដ្ឋបាល ត្រូវបញ្ជូនពាក្យបណ្តឹងនេះប្រគល់ទៅក្រឡាបញ្ជី ដើម្បីចុះក្នុងបញ្ជី ជាអ្នកកាន់សំណុំរឿងដោយផ្ទាល់ក៏បាន។

ក្រោយមកប្រធានតុលាការមានតួនាទីពិនិត្យលើពាក្យបណ្តឹង ដោយចុះបណ្តឹងនោះក្នុងសៀវភៅទទួលបណ្តឹង និងពិនិត្យមើលបណ្តឹងលើវិវាទនោះស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនឬយ៉ាងណា។ ក្នុងករណីវិវាទស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនហើយនោះ ប្រធានតុលាការបានចាត់តាំងចៅក្រមមួយរូប ក្នុងការដោះស្រាយលើវិវាទនោះ។ នៅពេលទទួលបានសំណុំរឿង ពីប្រធានតុលាការរួចមក ចៅក្រមដែលទទួលបន្ទុករឿងនេះត្រូវធ្វើការកោះហៅភាគីនៃជម្លោះចូលមកកាន់តុលាការ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ។

[៨៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៨៩

[៨៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០១ កថាខណ្ឌទី៦

ខ ដំណាក់កាលផ្សះផ្សា

ក្នុងការផ្សះផ្សាធ្វើឡើងដោយចៅក្រម ដែលទទួលបន្ទុកពិនិត្យសំណុំរឿង នោះដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាបន្ទាន់ ប៉ុន្តែកាលបើពិនិត្យឃើញថាជាការចាំបាច់នោះសមត្ថកិច្ចផ្សះផ្សាត្រូវធ្លាក់លើបន្ទុកប្រធានតុលាការ។ ការផ្សះផ្សាត្រូវផ្ញើរលិខិតអញ្ជើញឲ្យគូភាគីវិវាទចូលរួមការផ្សះផ្សា ដោយករណីមានគូភាគីណាម្ខាងមិនបានទទួលលិខិតអញ្ជើញនោះ គឺត្រូវអញ្ជើញភាគីទាំងអស់ឲ្យចូលមកសារជាថ្មីម្តងទៀត នៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងទៀត។[៨៦] ក្នុងករណីដើមចោទ បានទទួលលិខិតអញ្ជើញហើយមិនបានចូលមកដោយគ្មានមូលហេតុចំនួន២លើកនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាភាគីនេះបោះបង់បណ្តឹងរបស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីនេះ ចៅក្រម ត្រូវធ្វើដីកាចំណាយរឿងចេញពីបញ្ជី។[៨៧] ចំពោះចុងចោទ បានទទួលលិខិតអញ្ជើញហើយ ហើយមិនបានចូលមកដោយគ្មានមូលហេតុចំនួន២លើកនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាភាគីមិនព្រមទទួលការផ្សះផ្សា ឬភាគីចុងចោទមានកំហុសរបស់ខ្លួន។

ចំពោះការចូលខ្លួនតាមការកំណត់វិញ ចៅក្រមត្រូវណែនាំសម្រុះសម្រួលយ៉ាងណាឲ្យគូភាគីបានជានឹងគ្នាវិញ ដោយវិចារណញ្ញាណ។ ណែនាំឲ្យគូភាគីមើលឃើញនូវផលវិបាកទាំងឡាយដែលកើតចេញមកពីការទាស់ទែងគ្នា ការបាក់បែកសាមគ្គី និងផលប្រយោជន៍ក្នុងការបន្តរឿងវែងអន្លាយតទៅទៀត។

ក្នុងការផ្សះផ្សា ចៅក្រមមិនត្រូវពិនិត្យដល់អង្គសេចក្តីនៃរឿងទេ បានន័យថាមិនត្រូវពិនិត្យរកហេតុផល រកភស្តុតាង ថាភាគីនេះត្រូវឈ្នះ ភាគីនេះត្រូវចាញ់ឡើយ។[៨៨] ក្នុងការផ្សះផ្សានេះដែរ ទោះជាបានសម្រេចក្តី មិនបានសម្រេចក្តី ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុចុះទាំងស្រុងក្នុងសៀវភៅកំណត់មួយពិសេស សម្រាប់ការផ្សះផ្សា។ បើគូភាគីយល់ព្រមជានឹងគ្នាវិញនោះ កំណត់ហេតុត្រូវបញ្ជាក់ឲ្យបានត្រឹមត្រូវនូវកិច្ចសន្យាដែលគូភាគីទទួលយល់ព្រម ពីព្រោះកិច្ចសន្យានេះចងភ្ជាប់គូភាគីកុំឲ្យប្រកែកកែប្រែបាន។ ចៅក្រមត្រូវចេញដីកាសម្រេចលាតត្រដាងឡើងវិញនូវកិច្ចសន្យានោះ។ ដីកានោះមានតម្លៃស្មើនឹងសាលក្រមស្ថាពរដែរ។

---

[៨៦] សារាចរលេខ ០៩ សរច ៨៩ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៨៩ ស្តីពីសេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ក្នុងចំណុច ១ ការផ្សះផ្សា កថាខណ្ឌទី៥

[៨៧] សារាចរលេខ ០៩ សរច ៨៩ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៨៩ ស្តីពីសេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ក្នុងចំណុច ១ ការផ្សះផ្សា កថាខណ្ឌទី៦

[៨៨] សារាចរលេខ ០៩ សរច ៨៩ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៨៩ ស្តីពីសេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ក្នុងចំណុច ១ ការផ្សះផ្សា កថាខណ្ឌទី៩

ក្នុងការមិនព្រមជាគ្នាទេ ចៅក្រមត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុអំពីករណីមិនព្រមជាគ្នា និងដាក់ចូលក្នុងសំណុំរឿងហើយត្រូវចាត់វិធានការធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរ គឺត្រូវចាត់ចែងរៀបចំសំណុំរឿងឲ្យបានសព្វគ្រប់មុននឹងដាក់រឿងនោះទៅជំនុំជម្រះ។ ក្នុងករណីបើយល់ឃើញចាំបាច់នោះ ចៅក្រមមានសិទ្ធិស្នើសុំឲ្យធ្វើការផ្សះផ្សាម្តងទៀតបានមុនដល់ពេលជំនុំជម្រះក្នុងសវនាការ។

គ ដំណាក់កាលអង្កេតស៊ើបសួរ

ក្នុងការផ្សះផ្សាពុំអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន ឬបានប្រព្រឹត្តទៅ តែពុំបានទទួលលទ្ធផល ចៅក្រមត្រូវធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរ និងពិនិត្យឲ្យបានល្អិតល្អន់ អំពីខ្លឹមសារនៃរឿង និងនីតិវិធីចាំបាច់ក្នុងការដោះស្រាយ។ ការអង្កេតស៊ើបសួរ ក្នុងនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី មានលក្ខណៈខុសប្លែកពីការអង្កេតស៊ើបសួរ ក្នុងនីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ។ ក្នុងរឿងព្រហ្មទណ្ឌ គឺស្ថាប័នសន្តិសុខ នគរបាលអយ្យការ ជាអង្គការទទួលបន្ទុកធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរ។ រីឯក្នុងរឿងរដ្ឋប្បវេណី ចៅក្រមជាអ្នកទទួលបន្ទុកធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរស្រាវជ្រាវរកគ្រប់ភស្តុតាង និងមូលដ្ឋានច្បាប់ ដើម្បីរៀបចំសំណុំរឿងនោះទៅជំនុំជម្រះ។ ចំណែកឯការស្វែងរកភស្តុតាងទាំងអស់ត្រូវធ្លាក់លើបន្ទុករបស់ភាគីវិវាទក្នុងការដាក់ភស្តុតាងជូនដល់ចៅក្រមដើម្បីពិនិត្យ។

ក្រោយពីពិនិត្យរួចចៅក្រមត្រូវចាត់ឲ្យលេខាធិការក្រឡាបញ្ជីកោះអញ្ជើញភាគី មកបង្ហាញខ្លួន ហើយសួរយកចម្លើយដែលចាំបាច់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ បើគូភាគីមានតំណាងមេធាវីរបស់ខ្លួននោះការជូនដំណឹងក៏ត្រូវជូនដល់មេធាវីរបស់គូភាគីផងដែរ អំពីវិធានការស៊ើបសួរ ហើយមេធាវីនោះមានសិទ្ធិ ចូលរួមក្នុងការអង្កេតស៊ើបសួរគ្រប់ពេលវេលា និងមានសិទ្ធិប្តឹងជំនួសកូនក្តីខ្លួនបាន បើកូនក្តីបានប្រគល់សិទ្ធិនេះឲ្យខ្លួន។ មេធាវី អាចជូនសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសារណាទាំងឡាយ ចាប់តាំងពីពេលដែលគូក្តីបានពឹងខ្លួន រហូតដល់ពេលបញ្ឈប់ការសួរដេញដោលមុនពេលចេញសាលក្រម។

ក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុផ្សះផ្សា ក៏ដូចជាការស្រង់ចម្លើយរបស់ភាគីនៅពេលអង្កេតស៊ើបសួរត្រូវសរសេរឲ្យបានច្បាស់ គ្មានការឆូតលុប ហើយជួសបន្ថែមពាក្យឡើយ។ ក្នុងករណីមានការលុបឬបន្ថែមពាក្យ ត្រូវដាក់និទ្ទេស យល់ព្រមលុប ឬ យល់ព្រមបន្ថែម រួចចៅក្រមលេខាធិការក្រឡាបញ្ជី និងជនដែលបានឆ្លើយ ត្រូវចុះហត្ថលេខានៅក្រោមនិទ្ទេសនេះ។

ការស៊ើបអង្កេតត្រូវធ្វើនៅចំពោះមុខគូភាគី និងចំពោះមុខអ្នកការពាររបស់គូភាគីប្រសិនបើមាន។ ត្រូវសួរសាក្សីម្នាក់ម្តងបើសិនជាមានសាក្សី ហើយការសួរម្នាក់ម្តងនោះត្រូវធ្វើឡើងទោះចំពោះមុខគូភាគីក្តី កំបាំងមុខក្តី។ ក្នុងការចាំបាច់ ដើម្បីរកការពិត ចៅក្រម អាចសួរចម្លើយតទល់រវាងសាក្សី ឬរវាងភាគី និងសាក្សីបាន។ ចំពោះភស្តុតាងដែលដាក់បញ្ចូលក្នុងសំណុំរឿង ចៅក្រម

ត្រូវពិនិត្យមើលតែភស្តុតាងទាំងឡាយ ដែលគូភាគីជូនមកសំអាងនោះ គ្រប់គ្រាន់ឬយ៉ាងណាក្តី ក្នុងករណីបើពិនិត្យឃើញថាភស្តុតាងនោះនៅមានខ្វះចន្លោះត្រង់ចំណុចណាមួយ នោះចៅក្រមគប្បីចាត់ការអង្កេតស្រាវជ្រាវថែមទៀត ឬក៏ចាត់ឲ្យភាគីដែលលើកបញ្ហាណាមួយមកអាងនោះ យកភស្តុតាងមកដាក់ក្នុងសំណុំរឿងក៏បាន។ ភស្តុតាងនីមួយៗ ត្រូវយកមកប្រៀបធៀបនឹងភស្តុតាងផ្សេងទៀត ដើម្បីវាយតម្លៃសរុបឲ្យឃើញថាភស្តុតាងទាំងនោះ បានស្របនឹងគ្នាហើយ ហើយបញ្ជាក់ឲ្យឃើញការពិតគ្រប់ជ្រុងជ្រោយប្រាកដមែន។

ឃ ដំណាក់កាលជំនុំជម្រះ ឬ សវនាការ

នៅពេលដែលបញ្ចប់ការអង្កេតស៊ើបសួរស្វែងរកភស្តុតាង និងការពិនិត្យលើចម្លើយរបស់ភាគីយ៉ាងល្អិតល្អន់មក ចៅក្រមកំណត់ថ្ងៃជំនុំជម្រះ។

ក្នុងការជំនុំជម្រះក្នុងសវនាការមានសមាសភាពចូលរួមដូចជា៖

- ចៅក្រមជម្រះម្នាក់
- ព្រះរាជអាជ្ញាអមសវនាការម្នាក់
- ក្រឡាបញ្ជីសវនាការម្នាក់

ក្នុងរឿងវិវាទការងារនេះ គឺភាគីម្ខាងៗមានសិទ្ធិរកមេធាវីការពារដោយខ្លួនឯង។ ក្នុងពេលសវនាការ ព្រះរាជអាជ្ញាគ្រាន់តែជាអ្នកឲ្យយោបល់ បើយោបល់យល់ឃើញថាគួរ ក្នុងករណីព្រះរាជអាជ្ញាមិនអាចប្តឹងឧទ្ធរណ៍ ឬ ប្តឹងសារទុកបានទេ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសវនាការ ព្រះរាជអាជ្ញាមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យថា តើរឿងដែលចៅក្រមកំពុងជំនុំជម្រះនេះមានប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍អនីតិជន ឬ អសមត្ថជនដែរឬទ? ឬក៏ប៉ះពាល់ដល់បញ្ហាទាំងនេះគាត់អាចធ្វើការប្តឹងឧទ្ធរណ៍បានភ្លាម។

ភាគីដែលប្តឹងឧទ្ធរណ៍នោះត្រូវធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងបង់ពន្ធប្រដាប់ក្តីនៅសាលាឧទ្ធរណ៍ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពី១៥ថ្ងៃនោះពេលគិតតែថ្ងៃធ្វើការ។ ក្នុងការប្តឹងតែរាជធានី នោះដោយប្រទេសកម្ពុជាមិនទាន់បានបង្កើតសាលាឧទ្ធរណ៍តាមខេត្ត និងក្រុងដូច្នេះហើយសិទ្ធិប្តឹងឧទ្ធរណ៍ត្រូវធ្វើឡើងតែរាជធានីភ្នំពេញតែប៉ុណ្ណោះ ទោះបីជាសាលក្រមសាលាដំបូងនៅខេត្តនានាក៏ដោយ។

ផ្នែកទី២ វិវាទការងាររួម និងនីតិវិធីដោះស្រាយ

វិវាទការងាររួមនៅប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៣ ចែងថា «*ជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហា*

គ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឲ្យខូចសន្តិភាពសង្គម»។[៥៩]

ដោយយោងតាមច្បាប់ចែងយើងអាចវិនិច្ឆ័យលក្ខណៈរបស់វិវាទរួមចាំបាច់ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ៣៖

- **<u>ភាគីវិវាទ</u>**៖ វិវាទការងាររួមជាទូទៅកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិកមួយចំនួន។ ដូចគ្នានេះដែរ ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់ឲ្យបានច្បាស់ថាតើនិយោជកច្រើននាក់និងបុគ្គលិកមួយចំនួនគឺប៉ុន្មាននោះទេ។ និយោជកច្រើននាក់អាចសំដៅទៅលើអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក(សមាគមនិយោជក)។ ចំពោះបុគ្គលិកមួយចំនួនគឺអាចពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងម្នាក់ ឬអាចមានការគាំទ្រពីសហជីព។
- **<u>កម្មវត្ថុនៃវិវាទ</u>**៖ វិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស និងបញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ខុសពីកម្មវត្ថុនៃវិវាទបុគ្គល វិវាទការងាររួមគឺជាទូទៅពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសនោះ។ម្យ៉ាងវិញទៀត វាមានលក្ខណៈទូលាយបំផុតដែលច្បាប់កំណត់ថា រាល់បញ្ហាទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតសុទ្ធសឹងត្រូវបានកំណត់ជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទការងាររួម។
- **<u>ផលវិបាកនៃវិវាទ</u>**៖ ការកើតមានវិវាទការងាររួមអាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឲ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។ ការចូលរួមក្នុងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយក្រុមនៅក្នុងសហគ្រាស អាចធ្វើឲ្យបង្អាក់ដល់ដំណើរការផលិតកម្មរបស់សហគ្រាសនាពេលខាងមុខ។ ប៉ុន្តែចំនួនកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាន ដែលនឹងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការផលិតកម្មនោះមិនមានការបញ្ជាក់ឡើយ វាអាចអាស្រ័យទៅលើប្រភេទនៃកម្មករ ឬប្រភេទនៃសហគ្រាសនោះ។

យ៉ាងណាមិញវាអាចទៅរួចផងដែរ ដែលវិវាទការងារបុគ្គលមួយអាចនឹងក្លាយជាវិវាទការងាររួមជាក់ស្តែងនៅពេលដែលវិវាទនោះមានការគាំទ្រពីសហជីព ឬកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលវាអាច

[៥៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា៣០២

នឹងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ។ជាទូទៅសហជីពបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបំលែងវិវាទបុគ្គលឲ្យទៅជាវិវាទរួម ហើយការធ្វើបែបនេះគឺនាំឲ្យវិវាទនោះ៖

- មានឥទ្ធិពលក្នុងការដោះស្រាយ
- អាចធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនៃគូរវិវាទ
- មានយន្តការដោះស្រាយមានលក្ខណៈបែបទុកចិត្តជាង
- ងាយក្នុងការដោះដូរចំណុចមិនសូវសំខាន់(ចំណុចចម្បង)ក្នុងការដោះស្រាយ។

ស្តែងយ៉ាងច្បាស់ផងដែរថា វិវាទការងាររួមត្រូវផ្សាភ្ជាប់ជាមួយសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍រួមនៃការងារតាមស្ថាប័ន សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននានា។ ផ្ទុយនឹង វិវាទការងារបុគ្គលដែលជាប់ និងបកស្រាយអំពីសិទ្ធិ តែមួយ។ ដូច្នេះហើយទើបវិវាទការងារបុគ្គលអាចក្លាយជាវិវាទការងាររួមផងដែរ ដោយវិវាទទាំងពីរនេះមានជាប់ទាក់ទិននឹងសិទ្ធិ ប៉ុន្តែដោយវិវាទមួយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិបុគ្គល រីឯវិវាទមួយផ្សេងទៀតមានជាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិការងាររួមគ្នា។

ទោះបីមានការបកស្រាយពីច្បាប់យ៉ាងក្បោះក្បាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របង្ការដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងណាក្តី លំហូរនៃវិវាទការងារ ជាពិសេសវិវាទការងាររួមតែងតែកើតឡើងជាប្រចាំមិនឈប់ឈរ។ យ៉ាងណាមិញ វិវាទដែលកើតមានឡើងក្នុងសង្គម រដ្ឋដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួលភាគី វិវាទដើម្បីឈានទៅរកផ្លូវមួយដែលមានស្ថេរភាព និងសន្តិភាពសង្គម។ ស្ថេរភាព និងសន្តិភាពសង្គមជាកត្តាដែលធ្វើឲ្យការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ក៏ដូចជាការវិនិយោគទុនពីសំណាក់ប្រទេសជិតខាងផងដែរ។ ដូច្នេះហើយទាំងច្បាប់ក៏បានកំណត់នូវការដោះស្រាយនូវវិវាទដែលបានកើតឡើងទុកជាការបង្ការ ព្រោះច្បាប់បានប្បញ្ញត្តិពីដំណាក់ការនៃការដោះស្រាយលើវិវាទការរួម ព្រមទាំងប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។[៩០]

ឧទាហរណ៍៖ វិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិក្នុងការងាររួម និងវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគតក្នុងការងាររួមដែលដកស្រង់ចេញពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤៦/១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា)ខូអិលធីឌី ដែលមានវិវាទដូចតទៅ៖

\+ **វិវាទអំពីសិទ្ធិ**

1. ស្នើក្រុមហ៊ុនប្រើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ។

[៩០] ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

2. ស្នើក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយគ្មានមូលហេតុ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវអនុវត្តតាមនីតិ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។
3. ស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំឲ្យមានពេទ្យ និងវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការ។
4. ស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន។
5. ស្នើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទៅតាមសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ ហើយមានការឯកភាពពីក្រុមហ៊ុន។
6. ស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ដែលដេរបានតាមទិន្នផលរៀងរាល់ថ្ងៃពុធដូចពីមុន។[៦១]

\+ **វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍**

7. ស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំគ្រូពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង។

ចំពោះវិវាទដែលជាឧទាហរណ៍ខាងលើត្រូវបានបែងចែកជាសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នោះដោយកត្តាថា វិវាទដែលស្តីពីសិទ្ធិនោះត្រូវមានច្បាប់ចែងឲ្យអនុវត្ត ក៏ដូចជាវិវាទខាងលើទាំងអស់សុទសឹងដែលស្តីពីសិទ្ធិលើលែងតែវិវាទចំណុចទី 7 នោះព្រោះមានមាត្រាច្បាប់ចែងពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់,ការបញ្ឈប់ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ,បូករួមទាំងពេទ្យការងារ។

រីឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលភាគីវិវាទទាមទារនោះពុំមានច្បាប់ណាចែងនោះទេ ពោលគឺផលប្រយោជន៍ដែលកើតឡើងនាពេលអនាគត ដែលមិនទាក់ទងនិងសិទ្ធិដែលមានពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ ពោលគឺវិវាទនោះមានកម្មវត្ថុក្នុងការទាមទារសិទ្ធិសំរាប់អនាគត និងពុំទាន់មានក្នុងបច្ចុប្បន្ន។ ក៏ដូចជាឧទាហរណ៍ខាងលើដែលមានវិវាទ 7 **ខាងលើ**ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយផលប្រយោជន៍ដែលទាមទារឡើងក្នុងពេលអនាគត។

កថាខណ្ឌទី១ ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ

ចំពោះការចូលដល់ដំណាក់កាល ផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក៏មិនខុសពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារជាបុគ្គលដែរ គឺទាមទារឲ្យមានការចរចារវាងគូភាគីវិវាទជាមុនសិន លុះត្រាណាតែវិវាទនោះមិនអាចបញ្ចប់ដោយការចរចា ទើបសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយ ត្រូវបញ្ជូនទៅដោះស្រាយនៅអធិការការងារជាបន្តទៀត។

ការផ្សះផ្សាវិវាទការងារនេះមានចរិតលក្ខណៈ៣គឺៈ

_ ជាដំណើរការធ្វើឲ្យមានសន្តិភាព

[៦១] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៩៦/១៦ របស់ក្រុមហ៊ុនសេង ហុងយាន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា)ខូអិលធីឌី បរិច្ឆេទថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧

_ មានការចូលរួមពីភាគីអធិការងារដែលមានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត្យ

_ គោលបំណងជួយដល់ភាគីនានា ក្នុងការបង្រួមនូវវិសាលភាពនៃការខ្វែងគំនិតគ្នា និងស្វែងរកការ ព្រមព្រៀង និងដំណោះស្រាយមួយប្រកបដោយមិត្តភាព។

ក ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង

ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងក្នុងវិវាទការងារ ត្រូវយោងតាមមាត្រា ៣០៣ នៃច្បាប់ការងារ និងប្រការ១ នៃ ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមានខ្លឹមសារថា ចំពោះការទទួលពាក្យបណ្តឹង អធិការការងារទទួលពាក្យបណ្តឹងវិវាទការងាររួម គឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវមានបញ្ជាក់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ឬ សហគ្រាស និងឈ្មោះរបស់អ្នកចូលប្តឹងហើយបើសិនចំនួនអ្នកដែលចូលប្តឹង មានចំនួនច្រើនពេកពាក្យបណ្តឹងអាចតភ្ជាប់ជាមួយ និងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមប្តឹងមួយឡែកក៏បាន។[៥២]

ខ គុណសម្បត្តិអ្នកផ្សះផ្សា

អ្នកផ្សះផ្សាដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើត និងថែរក្សាសន្តិភាព ក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ដើម្បីធ្វើជាអ្នកផ្សះផ្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគេត្រូវមានទាំងគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ និងគុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួន។

<u>គុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ</u>៖ គឺមិនចាំបាច់ត្រូវមានចំណេះដឹងជាផ្លូវការណាមួយ ឲ្យដូចជាមេធាវីនោះទេ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវការឲ្យមាន ចំណេះដឹងត្រឹមត្រូវអំពីបែបបទនៃរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច លក្ខណៈពិសេស និងស្ថាប័ននៃប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងការងារច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានាដែលអាចអនុវត្តបាន និងសិទ្ធិអំណាចរបស់ភាគីទាំងឡាយ ចំណេះដឹងផ្នែកឧស្សាហកម្មដោយឡែកៗ និងចំនុចខ្សោយនៃផ្នែកទាំងនេះ ព្រមទាំងផ្នែកបរិញ្ញវត្ថុខ្លះៗដែលពាក់ព័ន្ធ ក៏ដូចជាចំណេះដឹងអំពីការចរចា។ វាជាការពិតដែលអ្នកផ្សះផ្សាមិនអាចយល់ដឹង បានគ្រប់មុខនោះទេ។ ដូចនេះការរៀបចំដ៏ហ្មត់ចត់សំរាប់វិវាទជាក់លាក់នីមួយៗ និងចំណេះដឹងចំពោះហេតុផលនានា នៃករណីដោយឡែកមួយនៃវិវាទគឺជាការចាំបាច់។អ្នកផ្សះផ្សាក៏ត្រូវមានការប្រសព្វផងដែរ ក្នុងការបង្ករឲ្យមានការសម្រេចសេចក្តីពុំមែន ទៅលើលទ្ធផលនៃវិវាទទេ តែទៅលើបញ្ហានានា ដូចជាធ្វើដូចម្តេចដើម្បីបន្តចូលទៅក្នុងករណីមួយចំនួនទៀត ឬ ធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីឲ្យមានការ ផ្ទេរជាលិខិតស្នាមនានា។

[៥២] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៣ និង ប្រកាស លេខ ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ប្រការ ១

<u>គុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួន</u>៖ គឺអ្នកផ្សះផ្សាមុនដំបូងបង្អស់ត្រូវតស៊ូប្តូរផ្តាច់ចំពោះមុខរបររបស់ខ្លួន និងនិយាយឲ្យចំភាគីទាំងពីរដែលមានវិវាទ។

ការផ្សះផ្សា ពុំមែនជាការងារធម្មតាដូចការងារក្នុងការិយាល័យនោះទេ ដូចនេះហើយអ្នកផ្សះផ្សាខ្លួនឯងត្រូវ តែមានការជឿជាក់ទៅលើតម្លៃ និងសារៈសំខាន់នានារបស់មុខរបរនោះ។ ទំនាស់ នីមួយៗមានលក្ខណៈប្លែកៗ និងជាបញ្ហាត្រូវប្រឈមមុខទៅ នឹង ការច្នៃប្រឌិតរបស់អ្នកផ្សះផ្សា។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវតែអ្នកអព្យាក្រឹត្យមិនលំអៀង ហើយមានអាការៈ និងអាកប្បកិរិយាដូចនេះរហូតក្នុងរយៈពេលដំណើរការផ្សះផ្សាទាំងមូល។អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវមានចិត្តខន្តីជិតស្និតមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អ ត្រងត្រាប់ស្តាប់ និង ត្រូវចេះឆក់ឱកាស។ គេក៏ត្រូវមានផងដែរនូវសេចក្តីអត់ធ្មត់ទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត និងប្រសព្វក្នុងការច្នៃប្រឌិតដោយខ្លួនឯង។ ទីបញ្ចប់វាពិតជាជួយបន្ធូរបន្ថយការតាងតឹងខ្លះរវាងភាគីទាំងឡាយ បើសិនជាអ្នកផ្សះផ្សាពិតជាមានសុភវិនិច្ឆ័យនៅក្នុងអារម្មណ៍។

គ នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា

ក្រោយពីបានទទួល បណ្តឹងពីភាគីណាមួយអធិការការងារ ត្រូវរាយការណ៍ជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុវិស័យការងារ ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង។ បន្ទាប់មកអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់មកផ្តល់នូវព័ត៌មាន និង ឯកសារជាភស្តុតាងនានាដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទឲ្យបានសមស្រប។[៥៣]

ការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការផ្សះផ្សានេះ អាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។[៥៤] ការសួរនាំពត៏ពីគូភាគីទាំងសងខាងត្រូវធ្វើឡើងដោយឡែកពីគ្នា ពោលគឺធ្វើឡើងជាមួយភាគីម្ខាង បន្ទាប់មកម្ខាងទៀត។ គ្រប់ពេលដែលធ្វើការសាកសួរអធិការមានភារកិច្ចធ្វើកំណត់ត្រាលើកំណត់ហេតុរបស់ភាគីទាំងពីរទុកជាឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខាងអ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីដែលចូលរួមក្នុងការផ្តល់នូវចម្លើយនោះផង។

ក្រោយពីបានទទួលព័ត៌មានសព្វគ្រប់ពីភាគីទាំងអស់ហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀត តាមបែបបទដូចគ្នានឹងលិខិតអញ្ជើញឲ្យភាគីទាំងអស់ផ្តល់ព័ត៌មាន។ លិខិតនេះជូនចំពោះភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ឲ្យមកចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នាដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ បន្ទាប់ពី១៥ថ្ងៃ

[៥៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៤
[៥៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៥

គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវចាត់ត្រូវចាត់ចែងធ្វើការផ្សះផ្សា ហើយការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបាន ប្រសិនបើភាគីវិវាទទាំងអស់រួមគ្នាឲ្យធ្វើសារឡើងវិញ។

ចំពោះគ្រប់លិខិតអញ្ជើញ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ត្រូវផ្ញើជូនភាគីវិវាទតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដោយមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួល។

ក្នុងដំណើរការផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទអាចឲ្យគេជួយអម ឬឲ្យគេតំណាងខ្លួនបាន។ហើយជនដែលអាចជួយអម ឬធ្វើតំណាងរបស់ភាគីវិវាទបានត្រូវតែជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ហើយអាចសម្រេចកិច្ចការបានផង។ រាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជានឹងគ្នា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា ព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធផង ដោយត្រូវចំលងចែកជូនភាគីទាំងអស់។

ឃ លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សា

នៅក្នុងវិវាទការងាររួម ក៏ដូចជាបុគ្គល ភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលនៃការផ្សះផ្សាក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែគ្មានបទដ្ឋានគតិយុត្តណាមួយដែលដាក់កំហិតដល់ភាគីវិវាទត្រូវតែសម្រេចនូវការព្រមព្រៀងគ្នា ក្រោយពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សានោះទេ។ ពោលគឺរាល់ចំណុចវិវាទទាំងឡាយមិនសុទ្ធសឹងទទួលបានការសះជាទាំងអស់នោះទេ នៅមានចំណុចវិវាទមួយចំនួនដែលមិនសះជាក្នុងនីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សារបស់អធិការការងារនោះ។ ក្នុងចំណុចសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខា ដោយភាគីវិវាទ និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតម្លៃ និងអានុភាពដូចគ្នា នឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគីវិវាទ និងរវាងអ្នកឲ្យគេតំណាងខ្លួន។

ក្នុងករណីដែលគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ ឬមិនសះជាលើចំណុចណាមួននោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីចំណុចនោះ រួចបញ្ជូនសំណុំរឿងទាំងសះជា និងមិនសះជាជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារយ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។ សំណុំរឿងដែលផ្ញើជូនទៅមន្ត្រីត្រូវមានឯកសារដូចជា៖ របាយការណ៍របស់អ្នកផ្សះផ្សា កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទ និងសេចក្តីព្រាងលិខិតប្តឹងទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ចំពោះករណីដែលវិវាទការងាររួមត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលនៃច្បាប់ស្តីពីការងាររដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជាពីអ្នកផ្សះផ្សា។[៥៥]

[៥៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៨

បរាជ័យនៃការផ្សះផ្សា នាំឲ្យមានការសាកល្បងដោះស្រាយវិវាទរួមនេះជាថ្មី តាមរយៈមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ឬករួមទាំងចំណុចដែលមិនសះជាក៏បន្តទៅតាមរយៈមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ។

កថាខណ្ឌទី២ ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាសាលជម្រះក្តីមួយបែបដែលមានមូលដ្ឋានលើកិច្ចព្រមព្រៀង ហើយតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ភាគីទាំងឡាយជ្រើសរើសបុគ្គលឯកជនម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីសុំឲ្យជំនុំជម្រះ តាមសមធម៌ក្នុងករណីចាំបាច់ នូវវិវាទដែលកើតមានឡើង។ គួរបញ្ជាក់ដែលការដោះស្រាយតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតម្រូវឲ្យចេញនូវសេចក្តីសម្រេច ដោយការវិនិច្ឆ័យរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលផ្ទុយពីការផ្សះផ្សា។

ក ការទទួលចំណុចវិវាទមិនសះជា

ក្នុងករណីការផ្សះផ្សាមិនព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតម្លៃ និងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឲ្យគេតំណាងខ្លួន។[៥៦]

ចំពោះចំណុចមិនសះជា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ ដែលមិនសះជាក្នុងការផ្សះផ្សារបស់អធិការងារ។ ចំណែកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលវិញក្រោយពីទទួលបានពាក្យប្តឹងដែលបញ្ជូលមកដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវធ្វើការប្រជុំរួមជាដាច់ខាតក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃបន្ទាប់ពីទទួលបណ្តឹង។[៥៧]

ខ ការតែងតាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជ្រើសរើស និង តែងតាំងក្នុងចំណោមចៅក្រមជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ និង បណ្តាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថា «មានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និង សមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមកិច្ច» ហើយដែលមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសរបស់ «**សកបយ**»។[៥៨]

---

[៥៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៨

[៥៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១០

[៥៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១១

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានជ្រើសរើស និង ឯកភាពទទួលយកពីភាគីវិវាទរួចហើយ ត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយ បង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ដាក់ជូននូវឯកសារ និង ព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត។ ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមាន អម ឬ តំណាងដោយមេធាវីដែលជាសាមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬ ដោយ បុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងជាពិសេសសម្រាប់រឿងក្តីនោះ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មានសមាជិកចំនួន៣រូប ដែលជ្រើសរើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សមាជិកទាំង៣រូបនេះ ត្រូវបានជ្រើសតាំងឡើងដោយ៖

- ភាគីវិវាទនីមួយៗជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល១រូបម្នាក់(១រូបជ្រើសដោយភាគីនិយោជក និង១រូបជ្រើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព) និង
- អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ត្រូវជ្រើសរើសដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ខាងលើ(ប្រធានអាជ្ញាកណ្តាល)

ក្នុងករណីនៃការជ្រើសរើសនោះមានការពិបាកក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬប្រសិនបើភាគីមួយបដិសេធមិនជ្រើសរើស នោះលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតម្រូវឲ្យចាត់វិធានការដើម្បីសម្របសម្រួល ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃបន្ទាប់ពីទទួលបានរបាយការណ៍មិនសះជា។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈដែលភាគីមួយមិនអាចសម្រេចចិត្តបាន ឬបដិសេធមិនជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលលេខាធិការដ្ឋាន អនុម័តនីតិវិធីបោះឆ្នោតដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបសម្រាប់ភាគី។

ដើម្បីធានាថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនលំអៀង សមាជិកម្នាក់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែសុំដកខ្លួនចេញ ប្រសិនស្ថានភាពកើតមានដែលផ្តល់នូវភាពសង្ស័យលើយុត្តិធម៌ចំពោះភាពឯករាជ្យ ឬភាពមិនលំអៀងរបស់ខ្លួននោះ ក្នុងករណីសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានទំនាក់ទំនងបុគ្គលរវាងភាគីណាម្ខាង ឬ មានទំនាក់ទំនងការងារវិជ្ជាជីវៈជាមួយភាគីវិវាទ។

គ សមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តី និង ចេញបញ្ហាដើម្បីដោះស្រាយវិវាទរបស់ភាគីវិវាទ។ មាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់អំពីភារកិច្ច និង អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិនិត្យបានតែបញ្ហា២ប្រភេទគឺ៖

- បញ្ហាទាំងឡាយដូចមានសរសេរក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាមិនសះជា

- បញ្ហាដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើការកំណត់ហេតុ ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចសម្រេចទាំងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និង អំពីវិវាទដល់ផលប្រយោជន៍។ ក្នុងរឿងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចតាមផ្លូវច្បាប់ដែលផ្អែកទៅលើការបកស្រាយ និងការអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ញា កិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួម។ ក្នុងរឿងវិវាទផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដោយផ្អែកលើសមធម៌។[៥៥] បានសេចក្តីថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍នៃភាពយុត្តិធម៌។

មុននឹងបើសវនាការសម្រេចលើវិវាទមិនសះជានោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សាឡើងវិញម្តងទៀត ដើម្បីជាផ្លូវឈានទៅរកកិច្ចព្រមព្រៀង និងជាប្រយោជន៍ក្នុងការសន្សំសំចៃពេលវេលារបស់ភាគីទាំងពីរ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ក្នុងការផ្សះផ្សា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកំណត់ពេលប្រជុំមួយឲ្យបានច្បាស់លាស់ ក្នុងពេលប្រជុំរួមនេះភាគីទាំងពីរត្រូវចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សាកុំបីខាន។

ប្រសិនបើមានភាគីដើមចោទ ឬអ្នកតំណាងមិនបានចូលខ្លួនមកបង្ហាញ និងគ្មានមូលហេតុណាជាក់លាក់នោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ចប់រឿងដោយចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់។

រីឯភាគីចុងចោទ ឬអ្នកតំណាងមិនបានចូលខ្លួនមកបង្ហាញ និងគ្មានមូលហេតុសមរម្យនោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានចាត់ទុកថាមានកំហុស និងបន្តការដោះស្រាយវិវាទក្នុងសវនាការបន្តដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់។

ឃ តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

លេខាធិការដ្ឋានគឺជា ផ្នែកមួយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល ហើយក៏ជាផ្នែកមួយដែលចេញមកពីក្រសួងការងារផងដែរ។ លេខាធិដ្ឋានបង្កើតឡើងដើម្បីសម្របសម្រួលទៅដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ លេខាធិការដ្ឋាននេះមានតួនាទីទាំងមុនពេលសវនាការមានតួនាទី សម្របសម្រួលដល់ភាគីក្នុងការជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីឲ្យមានការចូលរួមក្នុងដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅពេលដែលសវនាការកើតឡើង។ លេខាធិការដ្ឋានក៏បានជួយសម្រួលក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគីពេលធ្វើការជំនុំជម្រះ។ លេខាធិការដ្ឋាននេះក៏មានតួនាទីពន្យល់ដល់គូភាគីវិវាទនៅពេលដែលមានភាគីណាមួយពុំយល់ ឬមានសំណួរ ដែលទាក់ទងនឹងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្នុងពេល

[៥៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១២ កថាខណ្ឌទី២

សវនាការ។ ក្រោយពេលសវនាការ លេខាធិការដ្ឋានមាននាទីក្នុងការរៀបចំនូវសេចក្ដីបង្គាប់ទៅឲ្យគូភាគីវិវាទទាំងអស់ ដោយធ្វើការថតចម្លងទុកឲ្យភាគី នឹងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល។

ជារួមលេខាធិការដ្ឋានគឺជា អង្គភាពមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួលរាល់នីតិវិធីនៃសវនាការនៅពេលដែលមានវិវាទការងាររួមចូលមកដល់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ។

ខ ការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

ជាធម្មតាមុននឹងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលចេញនូវសេចក្ដីសម្រេច ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលតែងផ្ដល់សិទ្ធិដល់ភាគីក្នុងការជ្រើសរើសការចេញនូវសេចក្ដីបង្គាប់ ជាសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ការជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងពីរ។ ក្នុងករណីមានភាគីម្ខាង មិនជ្រើសយកសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬភាគីទាំងសងខាងមិនបានធ្វើការជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់ទេនោះ សេចក្ដីបង្គាប់ក្នុងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងក្លាយជាសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃ នីតិវិធីដោះស្រាយ ភាគីទាំងសងខាងត្រូវផ្អាករាល់វិវាទដូចជាការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ឬ វិធានការដ៏ទៃទៀត ដែលអាចធ្វើឲ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវចូលរួមកិច្ចប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអញ្ជើញឲ្យចូលរួម។ ក្នុងករណីមានភាគីណាមួយខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួនតាមការអញ្ជើញ ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬ អាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយចេញជាសេចក្ដីបង្គាប់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានអំណាចក្នុងការសួរព័ត៌មាន ដែលចាំបាច់ក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំការអង្កេតណាមួយ ដែលមានការទាក់ទង និង សហគ្រាស ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗព្រមទាំងអាចតម្រូវឲ្យភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬ ព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យស្ថិតិហិរញ្ញវត្ថុ ឬ រដ្ឋបាល ដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាចសុំអ្នកជំនាញការជួយបាន។ ក្រុមនេះមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សីបើសិនមានករណីនាសមស្រប។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវកំណត់អំពីថ្ងៃ ពេលវេលា និង ទីកន្លែងសម្រាប់សាកសួរសាក្សី។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិ ក្នុងការសាកសួរសាក្សី នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ គ្រប់ឯកសារ ឬព័ត៌មានផ្សេងទៀត ដែលប្រគល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោយភាគីមួយត្រូវបញ្ជូនទៅភាគីមួយទៀត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬ ឯកសារភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយោងដើម្បីធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ត្រូវតែ

បញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាច ក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចសមស្របដើម្បីការពារអាថិកំបាំងនៃព័ត៌មាននេះ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងអស់ជាលើកចុងក្រោយ ដើម្បីជួយឲ្យពួកគេឈានទៅលើដំណោះស្រាយមួយ។ ប្រការនេះមិនអាចនាំឲ្យមានការពន្យាពេលហួសពីរយៈពេលកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ លើកលែងតែភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងចំពោះការពន្យាពេលនោះ។ ការរួមប្រជុំជាលើកចុងក្រោយត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ។[១៣]

ទាំងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិទូលំទូលាយក្នុងការសម្រេចសំណាងរដ្ឋប្បវេណីពេញលេញក្នុងវិវាទចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សំណាងដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងមានយុត្តិធម៌មាន៖

- បញ្ជាឲ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញ ឲ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ
- បញ្ជាឲ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់
- បញ្ជាឲ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ
- បញ្ជាឲ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តិទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក
- បញ្ជាឲ្យធ្វើការចរចា
- បញ្ជាឲ្យអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ៣០ នៃប្រកាសនេះ[១៧]
- បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសម្រាប់អនុសញ្ញារួម
- សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប។[១៨]

ច សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីបង្គាប់ គឺជាឈ្មោះផ្លូវការរបស់សេចក្តីសម្រេចជាលាយលក្ខ័ណ៍អក្សររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នឹងក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

---

[១៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១២

[១៧] ប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ៣០

[១៨] ប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ៣៤

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវផ្តល់សិទ្ធិដល់ភាគីវិវាទក្នុងការជ្រើសរើស សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ទាំងពីរមានលក្ខណៈខុសគ្នាត្រង់៖

- **<u>សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច</u>៖** សេចក្តីបង្គាប់ ដែលត្រូវចូលជាធរមានភ្លាមនៅពេលដែលមានការចេញ សេចក្តីបង្គាប់នោះមកដោយហេតុថា ភាគីបានឯកភាពជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមានមុនពេលជូនដំណឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ ករណីភាគីបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលចែង អំពីបញ្ហានេះហើយ ករណីនេះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចូលជាស្ថាពរដោយ ត្រូវអនុវត្តភ្លាម បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងរួចមក។
- **<u>សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច</u>៖** សេចក្តីបង្គាប់ដែលបើកផ្លូវទូលាយកដល់ភាគីឲ្យមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់ក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃប្រតិទិនគិតចាប់ពីថ្ងៃ ចេញសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ ប្រសិនបើចុងក្រោយត្រូវចំថ្ងៃឈប់សម្រាក ត្រូវពន្យាពេលដល់ថ្ងៃបន្ទាប់ទៀត។ ការជំទាស់នៃសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងកំឡុងពេលនេះនឹងនាំឲ្យសេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចអនុវត្តបានទេ។

មុននឹងធ្វើការចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិនិត្យលើការព្រមព្រៀងជ្រើសរើសរបស់គូភាគី។ ក្នុងករណីការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាមានជាប់ជាមួយ អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ ស្តីពីការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនោះ វិវាទការងារស្តីពីសិទ្ធិនៃការដោះស្រាយត្រូវចាត់ចូលជាសេក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទាំងអស់ រីឯវិវាទស្តីពីផលប្រយោជន៍ត្រូវចាត់ចូលជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច មានន័យថា បើមានអនុស្សារណៈយោគយល់ នោះរាល់ការចេញនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាប់ទាក់ទិននឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិត្រូវចាប់អនុវត្តន៍ភ្លាមៗ និង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ត្រូវទុករយៈពេល៨ថ្ងៃ សម្រាប់ធ្វើការជំទាស់។

ចំណែកឯការដោះស្រាយរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមិនជាប់អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់វិញ បើការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចនោះរាល់វិវាទការងារស្តីពីសិទ្ធិ និងស្តីពីផលប្រយោជន៍នោះរាល់ការសម្រេចត្រូវដាក់ឲ្យអនុវត្តន៍ភ្លាមៗ និងការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញនោះទាំងវិវាទស្តីពីសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលការសម្រេចត្រូវទុករយៈពេល៨ថ្ងៃក្នុងការជំទាស់លើសេចក្តីសម្រាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់

កាតព្វកិច្ចគឺតម្រូវឲ្យភាគីទាំងពីរមានការព្រមព្រៀងរួមគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។ ចំណែកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញ មិនតម្រូវឲ្យភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសរួមគ្នានោះទេ ពេលភាគីម្ខាងជ្រើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ឯភាគីម្ខាងទៀតជ្រើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចក៏ដោយ ក៏សេចក្តីសង្គាប់ក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ម្យ៉ាងទៀតដែលភាគីមិនជ្រើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬមិនជាប់កាតព្វកិច្ចនោះ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួមសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ។ មានន័យថាសេចក្តីបង្គាប់ និង ប្បញ្ញត្តិដែលមាននៅក្នុងអនុសញ្ញារួម នឹងគ្រប់គ្រងទៅលើទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីទាំងអស់។ សេចក្តីបង្គាប់បែបនេះនឹងមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងហោចណាស់មួយឆ្នាំ លើកលែងតែភាគីទាំងអស់យល់ព្រមដាក់ជំនួស សេចក្តីបង្គាប់នេះដោយអនុសញ្ញារួមផ្សេងទៀត។

សមាជិកបីរូបនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការព្រមព្រៀង លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងអាចធ្វើទៅបានទេ នោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន តាមមតិភាគច្រើន។ ក្នុងប្រការ៣៨ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់សេចក្តីបង្គាប់មួយ។ លក្ខខណ្ឌរួមមានៈ

- ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប
- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី
- សេចក្តីបង្គាប់សង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតប ប្រសិនជាមាន
- ហេតុផលនៃការសម្រេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន
- រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់។[១៣]

[១៣] ប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ៣៨

ក្នុងករណីដែលសេចក្តីសម្រេចធ្វើដោយមតិភាគច្រើន 2/3 នោះ ភាគីអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុអំពីមូលហេតុដែលខ្លួនជំទាស់របស់ខ្លួន។

នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់ចេញ រដ្ឋមន្ត្រីត្រូវជូនដំណឹងភ្លាម និងផ្តល់ឲ្យភាគីនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ[១៤]តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សេចក្តីបង្គាប់ និងសេចក្តីសង្ខេបនៃសេចក្តីបង្គាប់ ក៏ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ នៅលើគេហទំព័រ(វេបសាយ)របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេស។[១៥] នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាតុលាការ ឬសាលាជម្រះក្តីតែមួយគត់នៅកម្ពុជា ដែលបោះផ្សាយអំពីហេតុផលនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន និងផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីសង្គាប់របស់ខ្លួនជាសាធារណៈ។

សេចក្តីបង្គាប់នឹងត្រូវចូលជាធរមាន ហើយមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តភ្លាម ប្រសិនបើ

- ភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខ័ណ៍អក្សរជាមុនថាត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ឬ
- សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល។

ឧទាហរណ៍៖ ក្នុងករណីវិវាទការងាររួមមួយដែលពាក់ព័ន្ធទៅសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលបានកើតឡើងនៅក្រុមហ៊ុន **សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**។

ដោយកម្មករនិយោជិត ស្នើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទៅតាមសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ ហើយមានការឯកភាពពីក្រុមហ៊ុន។ កម្មករនិយោជិតបានស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ដែលដេរបានតាមទិន្នផលរៀងរាល់ថ្ងៃពុធដូចពីមុន។ កម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនប្រើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិតបានស្នើក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយគ្មានមូលហេតុ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធី និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កម្មករនិយោជិត ស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំគ្រូពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង។ កម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំឲ្យមានពេទ្យ និងវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការ។ កម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន។[១៦]

---

[១៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ៣១៣

[១៥] សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

[១៦] សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងដំណើររឿងរបស់ក្រុមហ៊ុន**សេង ហុងយាន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា)ខូអិលធីឌី** លេខ២៤៦/១៦ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២ ទំព័រទី២

ក្នុងវិវាទទាំងប៉ុន្មានខាងលើនេះក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សាត្រូវរវូវគ្នា ឈានដល់ការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន៥ និងភាគីកម្មករនិយោជិតព្រមដកចំណុចវិវាទមួយចេញពីវិវាទដែលដាក់ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះចំណុចទាំងអស់នៅសល់វិវាទមួយ ជាវិវាទលើកិច្ចសន្យាការងារ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជិតប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ។ ចំណុចវិវាទនេះបានបន្សល់ដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សារបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេដោយមូលហេតុថា៖

- និយោជកបានអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ហើយនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកក៏បានផ្តាច់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ០៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចដែរ។
- ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ០៣ខែម្តងៗគឺផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់និយោជក នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។[១៧]

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្រ្តីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយផ្អែកតាមបណ្តឹងរបស់ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ដោយការផ្សះផ្សាចំណុចវិវាទ និងភាពសះជាមួយចំនួន និងមិនសះជាមួយចំនួនទៀតដែលនៅសល់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមបញ្ជូនរឿងទៅ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកោះអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម និងបានស្តាប់អំណះអំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក។

[១៧] សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងដំណើររឿងរបស់ក្រុមហ៊ុន**សេង ហុងយាន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា)ខូអិលធីឌី** លេខ២៤៦/១៦ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២ ទំព័រទី៧

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ព្រមក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី០២ឆ្នាំ។[១៧] ដោយយោងលើយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ និងការបកស្រាយតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៦៧ «*កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ*»។[១៨] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ និង កថាខណ្ឌទី៨ចែងថា «*កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខ័ណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។*» «*នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ*»។[១១០]

ដោយគូភាគីបានជ្រើសរើសនូវសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចនោះ សេចក្តីបង្គាប់នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

កថាខណ្ឌទី៣ ការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមប្រព័ន្ធតុលាការ

ក ការទទួលពាក្យបណ្តឹង

ក្រោយពីមានការជំទាស់លើសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមក ភាគីដែលមិនពេញចិត្តត្រូវធ្វើយោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានរយៈពេល ០៨ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹង។

ការដាក់ពាក្យជំទាស់ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យជំទាស់រដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់វិធានការប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីដោះស្រាយបន្ត។

---

[១៧] សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងដំណើររឿងរបស់ក្រុមហ៊ុន**សេង ហុងយាន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា)ខូអិលធីឌី** លេខ២៤៦/១៦ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២ ទំព័រទី១៣

[១៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី២

[១១០] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ និង កថាខណ្ឌទី៨

ប៉ុន្តែដោយហេតុថា នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះតុលាការការងារនៅមិនទាន់បានបង្កើតឡើងនៅឡើយនោះទេ ដូច្នេះហើយទើបការអនុវត្តន៍ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះវាល់វិវាទ អំពីការងារទាំងអស់ត្រូវបានប្រគល់ជូនជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិទាំងអស់វិញ ដូចដែលបាន ចែងក្នុងមាត្រា ៣៨៩ នៃច្បាប់ការងារនេះចែងថា «*នៅពេលដែលពុំទាន់បានបង្កើតឡើងនៅតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតមានឡើងចំពោះការអនុវត្តនៃនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវដាក់ជូនមកតុលាការអាជ្ញាគតិវិញទាំងអស់*»។[111] ពោលគឺដោយយោងទៅតាមសារាចរលេខ ០៤ សរច ៨៤ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៨៤ របស់ក្រសួងយុត្តិធម៌ស្តីពីសេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។

ក្នុងវិវាទការងាររួមដែលតុលាការអាជ្ញាគតិមាននធន្ទានុសិទ្ធិ ក្នុងការបដិសេធមិនទទួលលើពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីដែលមិនពេញចិត្តនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ **ឧទាហរណ៍៖** ការបដិសេធរបស់តុលាការដោយពិនិត្យលើពាក្យបណ្តឹងខ្លះជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលជាសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាស្ថាពរភ្លាមទើបតុលាការសម្រេចបដិសេធ។ ដោយតុលាការបដិសេធចោលនូវពាក្យជំទាស់របស់ភាគី ទើបបណ្តាលឲ្យមានកូដកម្ម និងឡុកអៅ។

ខ កូដកម្ម និងឡុកអៅ

ការធ្វើកូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬ គ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយ ដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់ កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។

ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬ មួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ។[112]

សិទ្ធិដែលបានអនុញ្ញាតក្នុងការធ្វើកូដកម្ម នោះលុះត្រាតែប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះ ស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។ មធ្យោបាយសន្តិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ មានរាប់បញ្ចូល ទាំងការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ប៉ុន្តែមិនរាប់បញ្ចូលដំណោះស្រាយតាមតុលាការទេ។ ដូច្នេះកូដកម្ម គឺជាវិធីចុងក្រោយបង្អស់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ទាមទារឲ្យនិយោជក បំពេញតាមការតវ៉ារបស់ខ្លួន។ ជាការពិតណាស់ថាសិទ្ធិកូដកម្មត្រូវបានធានាដោយច្បាប់មែន ប៉ុន្តែសិទ្ធិនេះត្រូវអនុវត្តដោយកម្មករនិយោជិតជាក្រុម ក្នុងករណី ដែល

[111] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៨៩

[112] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១៨

មានការបដិសេធសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ។

ការទាល់មធ្យោបាយនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម បណ្តាឲ្យគោលបំណងកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតកើតឡើង ក្នុងការកើតឡើងនៃកូដកម្មនេះក៏មានការកូដកម្មធ្វើឡើងខ្លះដោយស្របច្បាប់ និងខ្លះទៀតមិនស្របច្បាប់ ដូចច្នេះហើយថា **តើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ត្រូវធ្វើដូចម្តេចខ្លះ?**

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសំនួរនេះ យើងបានសិក្សាលើគោលបំណងស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម និងនីតិវិធីនៃការកូដកម្មដោយបែងចែកដាច់ដោយឡែកពីគ្នាដូចតទៅ៖

❖ **គោលបំណងស្របច្បាប់នៃការអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្ម**

សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត មានគោលបំណងពីរគឺ បង្ខំឲ្យគោរពបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និង ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត។ គោលបំណងទី១ សំដៅលើការដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិពោលគឺវិវាទ ដែលកើតចេញពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តវិធានគតិយុត្តជាធរមាន (ច្បាប់ការងារ, បទបញ្ជាខាការងារ, អនុសញ្ញារួម, កិច្ចសន្យាការងារ)។ ចំណែកឯ គោលបំណងទី២ សំដៅលើវិវាទផលប្រយោជន៍ពោលគឺ វិវាទដែលកើតមានឡើងក្នុងពេលចរចារ អនុសញ្ញារួមដើម្បីកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ឬដើម្បីបង្កើតសិទ្ធិថ្មីៗទៀតសំរាប់ពេលអនាគត ដូចជាការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថយចិរវេលាធ្វើការឲ្យនិយោជកដាក់ចេញនូវគោលការណ៍សំរាប់ដំឡើងឋានៈ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗជាដើម។[១១៣]

រីឯការប្រើពាក្យថា សហជីពនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ៣២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ « សិទ្ធិនេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថាត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឲ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់»[១១៤] ក្នុងនេះមានន័យថា សហជីពអាចធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីបង្ខំឲ្យនិយោជកគោរពវិធានគតិយុត្តជាធរមាន ឬមានន័យរហូតដល់ថា កម្មករនិយោជិតមួយក្រុមតាមន័យនៃមាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ដែលមិនត្រូវតំណាងឲ្យដោយសហជីព ក៏អាចធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីដាក់ឲ្យអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬដាក់ឲ្យអនុវត្តច្បាប់បានដែរ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ អនុលោមតាមមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិឯកត្ត

[១១៣] សៀវភៅរបស់លោកសាស្ត្រចារ្យ **ហៃល ចំរើន**,នីតិការងារ,បោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ២០០៥

[១១៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣២០

ជនរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវយកទៅអនុវត្តជាក្រុម តែពុំមែនជាសិទ្ធិរបស់សហជីពនោះទេ។ ហេតុដូចច្នេះការអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្ម តម្រូវឲ្យមានការប្រជុំ ដើម្បីស្នើសុំការអនុម័តយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការធ្វើកូដកម្មនេះ។ ក្រោយពីមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតហើយនោះ នីតិវិធីមុនការធ្វើកូដកម្មដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ នឹងត្រូវយកមកអនុវត្តន៍ ក្នុងគោលបំណងធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់។

❖ **នីតិវិធីមុនការធ្វើកូដកម្ម**

កូដកម្មត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធី ដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម។[១១៥] ការធ្វើកូដកម្មជាដំណោះស្រាយវិវាទ ដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីទាំងឡាយត្រូវបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាព។ ចំពោះវិវាទទាំងឡាយដែលស្ថិតក្នុងដែនអំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកូដកម្ម មិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើឡើយ។ ពោលគឺ ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅមិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឲ្យ ធ្វើក្នុងពេលមានការផ្សះផ្សា ឬ ពេលដែលអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងចាត់ការដោះស្រាយវិវាទ។ សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មត្រូវធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។[១១៦]

ការជូនដំណឹងមុន ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃយ៉ាងតិចគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ពោលគឺបើសិនជាសមាជិកសហជីព អនុម័តឯកភាពធ្វើកូដកម្មអ្នកដឹកនាំសហជីព ត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជករបស់ខ្លួន និង ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទារយៈពេលយ៉ាងតិច ៧ថ្ងៃ មុនធ្វើកូដកម្ម។ ការជូនដំណឹងត្រូវភ្ជាប់ជាមួយការធ្វើកូដកម្មដើម្បី ទាមទារលើកម្មវត្ថុដែលខ្លួនចង់បាន។[១១៧] នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរុះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។[១១៨]

[១១៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣២៣

[១១៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១៩

[១១៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣២៤

[១១៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣២៥

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវចូលរួមប្រជុំដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមា ក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបេបនីយភណ្ឌ និង គ្រឿងបរិក្ខារបស់សហគ្រាស។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាអប្បបរមា។ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឲ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ក្នុងករណីដែល សាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួន ដើម្បីធ្វើការងារត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។[119] ក្នុងរយៈពេលនៃ ការជូនដំណឹងមុនអំពីការធ្វើកូដកម្មនេះ ភាគីវិវាទតម្រូវឲ្យមានការចាត់ចែងរៀបចំបង្កើតនូវសេវាអប្បបរមាមួយ នៅក្នុងសហគ្រាសដែលនឹងធ្វើកូដកម្មនោះ។ ការរៀបចំនោះ និងតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ត្រូវធ្វើការពេលដែល កំពុងធ្វើកូដកម្ម។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវធ្វើការនៅកន្លែងសេវាអប្បបរមានេះត្រូវតែធ្វើ ការតាមកំណត់ពុំនោះទេ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ហើយនិយោជកអាចហៅ ឬ ជួលកម្មករផ្សេងដើម្បីឲ្យធ្វើការនៅកន្លែងសេវាអប្បបរមានេះបាន។

ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់សេវាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះអាចនាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬ មុខជាអាចនាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតសន្តិសុខ ឬ សុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូល ឬ មួយផ្នែកការជូនដំណឹងមុខដូចមានចែងក្នុងមាត្រា **៣២៤** ត្រូវកំណត់ដល់ ១៥ ថ្ងៃយ៉ាងតិចដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ។[120] ម្យ៉ាងវិញទៀតបើសិនជាកូដកម្មដែល និងប្រកាសធ្វើឡើងមានការប៉ះពាល់ដល់សេវាសារវន្តក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មានភារកិច្ចកំណត់ពីសេវាជាសារវន្តអប្បបរមាមួយ ដើម្បីធានាមិនឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតសុខភាពសន្តិសុខ របស់ប្រជាជនទាំងមូល ឬ មួយផ្នែកដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម។

គ តុលាការអាជ្ញាកណ្តាល

បន្ទាប់ពីមានការកូដកម្ម ឬឡុកអៅមកតុលាការចេញសេចក្តីបង្គាប់បញ្ចប់ការធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ រួចចូលធ្វើការជាធម្មតា និងរង់ចាំការកោះហៅពីតុលាការដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ។

តុលាការអាជ្ញាកណ្តាលនៅប្រទេសកម្ពុជាមានសិទ្ធិដោះស្រាយតែលើវិវាទអំពីសិទ្ធិតែប៉ុណ្ណោះគឺតុលាការមានសមត្ថកិច្ចជំនុំជម្រះ ដោយភាគីដែលមិនសុខចិត្តអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយវិវាទណា ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសិទ្ធិ ដែលមានកំណត់ នៅក្នុងច្បាប់បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួម និងកិច្ចសន្យាការងារជាដើម គួរបញ្ជាក់ជាចុងក្រោយដែលថាភាគីដែលមានចិត្តមិនត្រូវគេបង្ខំ។ ផ្ទុយពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺភាគីវិវាទមិនអាចធ្វើការប្តឹងមកកាន់តុលាការបាននោះទេពីព្រោះថា តុលាការនៅ

[119] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣២៦

[120] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣២៧

កម្ពុជាយើងនេះ ពុំមានអំណាចអាចសម្រេចលើបញ្ហាដូចជា គួរតែទទួលបានប្រាក់បៀវត្សន៍មួយកើតឡើង។ សរុបមកក្នុងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍តុលាការ គឺពុំមានសមត្ថកិច្ចឡើយ។ ក្នុងនេះដែលបើភាគីមិនពេញចិត្តពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ភាគីដែលមិនពេញចិត្តមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែលមិនត្រូវផ្ទុយនិងច្បាប់។ ការធ្វើនេះគឺដើម្បីដំណោះស្រាយលើវិវាទដោយខ្លួនឯង ដែលផ្ទុយនិងវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ គឺជាផ្លូវចុងក្រោយចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលជាផ្លូវឈានទៅរកការចរចា គ្នាដោយសន្តិវិធី រវាងសហជីព និងនិយោជក ដែលការចរចាជាផ្លូវក្រៅពីការផ្សះផ្សា។

សរុបមក វិវាទការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា ជាកត្តាអវិជ្ជមានមួយក្នុងការបំរើវិស័យសេដ្ឋកិច្ចឲ្យមានការថយចុះ ដែលអាចបណ្ដាលឲ្យប្រទេសមួយមានការអភិវឌ្ឍន៍យឺតយ៉ាវ។ ហើយវិវាទត្រូវបានកំណត់ជាពីប្រភេទគឺ **វិវាទការងារបុគ្គល** និង**វិវាទការងាររួម**។ ក្នុងនេះដែលវិវាទការងារជាបុគ្គលនោះគឺបកស្រាយតែ**វិវាទអំពីសិទ្ធិ** រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ផ្ទុយនឹង វិវាទការងាររួមដែលមានចំណងទាក់ទង **វិវាទស្ដីពីសិទ្ធិផង** និង**វិវាទស្ដីពីផលប្រយោជន៍ផង**។

ដោយវិវាទបានបែងចែកយ៉ាងច្បាស់លាស់ហើយ ទើបរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតជា នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយរាល់បណ្ដាលវិវាទដែលបានកើតឡើងនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយយោងតាមច្បាប់ដែលបានប្បញ្ញត្តិ និងប្រកាសដែលជាប់ទាក់ទងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុង ពីរដំណាក់ដូចដែលបានបកស្រាយ ស្រាវជ្រាវនៅខាងលើ គឺ **ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល** និង **ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**។ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលនោះត្រូវបានចែកជា ពីរដំណាក់ក្នុងការដោះស្រាយ មាន **ដំណាក់ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ** និង **ដំណាក់តុលាការអាជ្ញាគតិ** បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាមិនសះជារបស់អធិការការងារ។ រីឯនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមវិញនោះ ត្រូវធ្វើឡើងជាបីដំណាក់ការមាន **ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ**, **ដំណាក់ការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល**បន្ទាប់ពីការមិនសះជា, និង**ដំណាក់ការតុលាការអាជ្ញាគតិ**បន្ទាប់ពីការមិនពេញចិត្តរបស់សេចក្ដីបង្គាប់។

ក្រោយមាននីតិវិធិដោះស្រាយវិវាទការងារទាំង **វិវាទការងារបុគ្គល** និង**វិវាទការងាររួម** នេះមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារ ជាពិសេសការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មានការថយចុះពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។

ឧទាហរណ៍៖ ក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំចុងក្រោយ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៤ មក ដល់ឆ្នាំ២០១៦ យើងឃើញថាវិវាទការងារដែលដោះស្រាយពីស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានការថយចុះ ពីចំនួន

សំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺ ពី ២២១ មកត្រឹម១៧៩សំណុំរឿង។[១៧]

នេះស្តែងបញ្ជាក់ថាវិវាទការងារបានកាត់បន្ថយបានខ្លះ ដោយមានការខិតខំរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលបានស្វាសស្វែងទប់ស្កាត់ និងបានសហការជាមួយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយនៃវិវាទ។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការកាត់បន្ថយនៃវិវាទ ជាផ្លូវដែលធ្វើឲ្យមានសន្តិភាព និងការប្រព្រឹត្តិក្នុងវិស័យការងារបានល្អ ជាពិសេសសេដ្ឋកិច្ចជាតិមានភាពរីកចម្រើន។

[១៧] សូមមើលក្នុងឧបគ្គសម្ព័ន្ធ៣

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីស្រាវជ្រាវប្រធានបទស្តីអំពី **"វិវាទការងារនៅកម្ពុជា"**អស់រយៈពេលជាច្រើនខែកន្លងមកយើងខ្ញុំទទួលបានបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើន អំពីទំនាក់ទំនង ក្នុងវិស័យការងារបច្ចុប្បន្ននេះ ជាពិសេសសារៈសំខាន់អំពីការគ្រប់គ្រងលើវិវាទការងារ ដែលតែងកើតឡើងគ្រប់ពេលវេលារវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត។ ជាលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងអោយឃើញពីគ្រប់បទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងអស់ ដែលបានបង្កើតឡើងគោលបំណងគឺដើម្បីគ្រប់គ្រង និងបង្ការវិវាទក្នុងទំនាក់ទំនងវិស័យការងារ។ នេះសរបញ្ជាក់អោយឃើញថាយើងមិនបានដោះស្រាយតែវិវាទ ដែលកើតឡើងរួចហើយនោះទេ ប៉ុន្តែមានការកាត់បន្ថយ ទប់ស្កាត់ និង បង្ការមិនអោយមានវិវាទការងារកើតឡើងជាញឹកញាប់ដែលធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍រវាង និយោជក កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាប៉ះពាល់ដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សង្គមផងដែរ។ ការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងអស់នោះ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដើម្បីដឹង ពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចក្នុងកិច្ចការងាររបស់ខ្លួន ព្រោះវិវាទដែលអាចកើតឡើងបាននោះគឺដោយសារ តែភាគីវិវាទមិនយល់ពីសិទ្ធិ និង កាតព្វកិច្ចនេះហើយ។ នេះក៏ព្រោះតែ សារៈសំខាន់នៃបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនោះហើយ ទើបរាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានក្រសួងពាក់ព័ន្ធ នឹងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានសហការគ្នាបង្កើតច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ យុទ្ធសាស្ត្រ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស និងគោលការណ៍សំខាន់ៗ ដែលគ្រប់សណ្តប់ដោយវិធីសាស្ត្រដែលអាចជៀសពីវិវាទការងារ និងមានការដោះស្រាយវិវាទបានឆាប់រហ័ស។ យ៉ាងណាមិញ មុននឹងឈានដល់ការកើតមានវិធានទាំងនេះ សម្រាប់ធ្វើការគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារនៅកម្ពុជា គឺមានការគោរពតាមគោលការណ៍អន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលប្រទេសយើងបានចូលជាសមាជិក និងបានផ្តល់សច្ចាប័នលើច្បាប់អន្តរជាតិទាំងនោះ។

ទន្ទឹមនឹងនេះទោះបីជាមានច្បាប់ និងយុត្តិសាស្ត្របង្ការយ៉ាងណាក៏ដោយ វិវាទការងារនៅដែលមានការហូរចូលមិនឈប់។ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងនោះរមែងមានដំណោះស្រាយ ក្នុងវិវាទការងារដែលកើតឡើងនោះ។ មុននឹងមានការដោះស្រាយវិវាទការងារនោះប្រទេសកម្ពុជាបានបែងចែកវិវាទការងារជាពីប្រភេទគឺ **វិវាទអំពីការងារបុគ្គល និងវិវាទអំពីការងាររួម**។ វិវាទទាំងពីរដែលកើតឡើងនោះត្រូវបានសំគាល់ថាវិវាទអំពីបុគ្គលដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ រីឯវិវាទការងាររួមជាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ឬក៏រួមទាំងផលប្រយោជន៍ផងនោះ។ ហេតុដូចនេះការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅប្រទេសកម្ពុជានេះផងដែរបានចែកចេញជាដំណាក់កាលក្នុងការដោះស្រាយនោះ ដើម្បីផ្តល់ភាពយុត្តិធម៌

ដល់កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជានិយោជកផងដែរ។ ដំណាក់កាលដោះស្រាយត្រូវធ្វើឡើងដោយការផ្សះផ្សារបស់អធិការការងារ ដែលទទួលបន្ទុកក្នុងការផ្សះផ្សាលើវិវាទបុគ្គលផង និងវិវាទការងាររួមផងនោះ។ បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាមិនត្រូវរូវគ្នានោះ ក្នុងករណីចំពោះវិវាទបុគ្គល ភាគីដែលមិនសុខចិត្តអាចធ្វើការប្តឹងទៅតុលាការ ផ្ទុយពីវិវាទការងាររួមដែលត្រូវបន្តដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាប់ ឬមិនជាប់កាតព្វកិច្ចនោះ។ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ភាគីដែលមិនសុខចិត្តនោះអាចធ្វើការប្តឹងទៅតុលាការបន្ត ដែលជានីតិវិធីបន្ទាប់នៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ក្នុងនោះភាគីនិយោជិតអាចមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មស្របច្បាប់។

ក្រោយពីបង្ហាញលទ្ធផលជាវិជ្ជមាននៃការស្រាវជ្រាវ ពីប្រធានបទនេះរួចមក យើងខ្ញុំសូមលើកយកភាពខ្សោយមួយចំនួនដែលបានចេញរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវតាមដានចុះក្រោយ ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លើការអនុវត្តទិដ្ឋភាពច្បាប់ និងបរិបទសង្គមផងដែរ។ ការស្រាវជ្រាវទាំងនោះបង្ហាញអោយឃើញថា លក្ខខណ្ឌការងារគឺកំពុងតែធ្លាក់ចុះ ការធ្វើបាតុកម្មរបស់កម្មករ តែងត្រូវបានបង្ក្រាបដោយហិង្សា ការចរចារមិនបានផ្តល់លទ្ធផលជាក់លាក់ ក្នុងការធ្វើអោយស្ថានភាពប្រសើរឡើងទេ។ នេះជាបញ្ហាព្រោះថា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកខ្វះចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គេរៀងៗខ្លួនដែលមាននៅក្នុងច្បាប់។ ចំណែកឯ គុណភាព វិធីសាស្រ្ត និងប្រសិទ្ធភាពនៃការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅមានកម្រិតនៅឡើយ ព្រោះខ្វះកិច្ចសហការពីម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលបង្កការលំបាកដល់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារក្នុងការអនុវត្តការងារ។ បន្ថែមពីនេះអធិការការងារ ផ្តោតការយកចិត្តទៅលើការអនុវត្តច្បាប់ និងការគំរាមផាកពិន័យច្រើនជាងការចាត់ទុកអធិការកិច្ចជាវិធីសាស្រ្តលើការបង្ការ និងកែលំអរ។ បើយើងមើលទៅលើ បរិយាកាស និងបរិស្ថាននៅកន្លែងធ្វើការ និងជិតកន្លែងធ្វើការវិញ នៅមិនទាន់បានរៀបចំអោយបានល្អប្រសើរនៅឡើយ ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ការងារ ទាក់ទងនឹងសុខភាព អាចមានកម្មករដួលសន្លប់ពេលកំពុងធ្វើការជាញឹកញាប់។

សរុបសេចក្តីមក ថ្វីបើមានក្របខណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ការពារ និងគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិមួយចំនួនក្តី ការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនោះនៅមានកម្រិតនៅឡើយ មានន័យថាអនុវត្តមិនទាន់បានល្អ។ ដូច្នេះជាការចាំបាច់ណាស់សម្រាប់ជនគ្រប់រូប មន្ត្រីអនុវត្តច្បាប់ ឬគ្រប់ភាគីវិវាទទាំងអស់ត្រូវមានការចូលរួមអនុវត្តច្បាប់ អោយបានត្រឹមត្រូវ និងរួមចំណែកសម្រេចគោលការណ៍ផ្សេងៗដែលបំពេញបន្ថែមលើច្បាប់ក្នុងទំនាក់ទំនងវិស័យការងារនោះ។ ជាការពិតណាស់សង្គម

មួយមានភាពសុខសាន្តក្នុងវិស័យការងារ ឬទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈគឺជាចលករមួយដ៏សំខាន់ដែលធ្វើអោយអ្នកវិនិយោគទុនទាំងឡាយមានទំនុកចិត្តខ្ពស់ និងធ្វើអោយវិស័យការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន ធ្វើអោយសេដ្ឋកិច្ចរីកចម្រើន ជាពិសេសឱកាសការងារមានភាពសម្បូរបែបសម្រាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូប។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ទោះបីមានការប្រឈមខ្លះ ប៉ុន្តែនៅមានឱកាសជាច្រើនដែលត្រូវធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងវិស័យ ការងារ ជាពិសេសកាត់បន្ថយការកើនឡើងនៃវិវាទការងារនៅកម្ពុជា។ ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសមួយអាចរីកចម្រើនឆាប់រហ័ស អាស្រ័យលើសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស បើប្រទេសមួយមានសេដ្ឋកិច្ចល្អសមប្រកប ប្រទេសនោះសមប្រកបប្រទេសនោះជាប្រទេសដែលមានភាពរីកចម្រើន និងជឿនលឿន។ នេះជាកត្តាមួយដែលរដ្ឋាភិបាលប្រទេសកម្ពុជាយើងបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងវិស័យការងារជាពិសេសវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ ដោយមានការពង្រឹង និងដាក់កម្លាំងពិនិត្យ ក៏ដូចជាបើកកម្មសិក្សាផ្តល់ការណែនាំពីច្បាប់ការងារដល់កន្លែងតាមសហគ្រាសនានាក្នុងគោលបំណងដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទាំងឡាយយល់ដឹងនៃច្បាប់កាន់តែច្បាស់លាស់ ។

ការបង្ការវិវាទការងារក៏ត្រូវមានការចូលរួមពីសំណាក់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតផងដែរក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចដល់ចំបងក្នុងការអនុវត្តនូវកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម និងច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាផងដែរក្នុងការបង្ការវិវាទ។ ជាពិសេសនោះភាគីនិយោជកមិនត្រូវរំលោភលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ការមិនរំលោភជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្កាមិនឲ្យមានវិវាទការងារកើតឡើង។ រីឯភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវមានភារៈកិច្ចគោរពថ្នាក់លើដែរ ព្រោះពេលខ្លះកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានពិចារណាឲ្យបានល្អិតល្អន់ និងការយល់ដឹងមានកម្រិត ដែលតែងតែស្តាប់ការញ៉ុះញង់ពីសំណាក់អ្នករួមការងារ ក្នុងការទាមទារអ្វីដែលហួសពីកម្រិត ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នោះជាកត្តានៃការមិនមានការងារធ្វើក្នុងពេលអនាគត។ បើការទាមទារនោះលើសពីផលចំណេញរបស់វិនិយោគិនជាកត្តាដែលពួកអ្នកជំនួញងាកទៅរកប្រទេសឯទៀតដើម្បីធ្វើវិនិយោគ កត្តានេះហើយដែលធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចជាតិមានការថយចុះ និងប្រជាជនមានការបាត់បង់ការងារ។

ដូច្នេះជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំសូមលើកយកអនុសាសន៍មួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- អនុសាសន៍ទៅកាន់រាជរដ្ឋាភិបាល
  - _ ពង្រឹងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ។
  - _ ពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ការងារដើម្បីបង្កើតអោយមានការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលជាក់លាក់ដើម្បីទប់ស្កាត់ការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិការងារ។
  - _ ធានាថា ជនរងគ្រោះនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធការងារអាចនឹងទទួលបានប្រាក់សំណងដ៏សមរម្យ រួមទាំងការបង្កើតតុលាការការងារក្នុងស្រុកផងដែរ។

_ មានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយស្ថាប័ន ឬអង្គការពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីគោការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស។

➢ អនុសាសន៍ទៅកាន់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

_ ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងការបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសហគ្រាសដែលត្រូវតាមដានត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ។

_ ពង្រីកវិសាលភាពកិច្ចគាំពារសង្គមចំពោះអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។

_ ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពប្រឹក្សាយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

_ ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

➢ អនុសាសន៍សម្រាប់សហជីព

_ ធានាថាកម្មករយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារបស់អាយឡូ និងលិខិតតូបករណ៍សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិដទៃទៀត។

_ អនុលោមតាមនីតិវិធីនៃការកូដកម្មដោយស្របច្បាប់។

_ អនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួងការងារ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទោះបីជាខ្លួនពេញចិត្តចំពោះសេចក្តីសម្រេចនោះ ឬអត់ក៏ដោយ។

_ ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវយន្តការសម្របសម្រួល និងទំនាក់ទំនង ដើម្បីអាចកាត់បន្ថយបណ្តឹង ដែលមិនចាំបាច់ ឬមានភាពចម្រូងចម្រាស់។

➢ អនុសាសន៍សម្រាប់សមាគមនិយោជក

_ សមាគមនិយោជកត្រូវបញ្ជ្រៀបការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានាអំពីការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារឱ្យស្របទៅតាមច្បាប់។

_ សម្របសម្រួលចំពោះតម្រូវការការងាររបស់និយោជកដោយផ្តល់ជាអទិភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិត ជាស្ត្រី ជនកង្វះកាយសម្បទាតែអាចមានសមត្ថភាពធ្វើការ ឬជនដែលមានចំណេះដឹងតិចតួច។

_ ធានាថានិយោជករបស់ រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងឡាយ បានគោរពបទប្បញ្ញត្តិដែលបានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ច្បាប់សហជីព គោលការណ៍អន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិ

មនុស្ស និងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ព្រមទាំងអនុសញ្ញាផ្សេងៗទៀតរបស់អង្គការអាយឡូ។

- ពិនិត្យមើលឡើងវិញនៅប្រព័ន្ធកិច្ចសន្យាក្នុងច្បាប់ការងារដើម្បីបន្ថែមការរឹតបន្តឹងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ក្នុងគោលបំណងធានាថាប្រព័ន្ធកិច្ចសន្យា នឹងមិនអោយនិយោជកធ្វើការរំលោភបំពានដោយធ្វើអោយខូចប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។
- ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវមានការសហការល្អជាមួយមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារក្នុងពេលចុះអនុវត្តការងារ។

ជារួមដើម្បីឲ្យប្រទេសជាតិមានភាពរីកចម្រើន និងវិស័យការងារមានភាពរលូន និងមិនមានវិវាទការងារកើត ត្រូវមានការចូលរួមគាំពារពីរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ គួបផ្សំជាមួយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តន៍ដោយមានភាពចុះសម្រុង ទើបមិនមានវិវាទការងារ។ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ ការបង្កើនអោយមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គឺគោលការណ៍ចំបងមួយដែលអាចបង្ការវិវាទការងារមិនអោយកើតមានឡើង។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ក. ឯកសារច្បាប់

១, រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

៣, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

៤, ច្បាប់របបសន្តិសុខសង្គម ឆ្នាំ២០០២

៥, ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ខ. ឯកសារលិខិតបទដ្ឋានអន្តរជាតិ

១, សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៤៨

២, កតិកាសសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ឆ្នាំ១៩៧៦

៣, អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៦៩

៤, អនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំង និងស្ត្រីភេទ ឆ្នាំ១៩៨១

៥, អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិភពលោកទាំង ១៣ មាន៖

- អនុសញ្ញា ស្តីពី ការងារពេលយប់របស់ស្ត្រី ឆ្នាំ១៩១៩
- អនុសញ្ញា ស្តីពី ការងារពេលយប់របស់មនុស្សវ័យក្មេង ឆ្នាំ ១៩១៩
- អនុសញ្ញា ស្តីពី សំណកាបូណាត (ថ្នាំលាប) ឆ្នាំ ១៩២១
- អនុសញ្ញា ស្តីពី ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ ១៩៣០
- អនុសញ្ញា ស្តីពី សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ ១៩៤៨
- អនុសញ្ញា ស្តីពី ការអនុវត្តគោលការណ៍ នៃសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព ឆ្នាំ ១៩៤៩
- អនុសញ្ញា ស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស ស្ត្រីចំពោះការងារមានតម្លៃស្មើគ្នា ឆ្នាំ ១៩៥១
- អនុសញ្ញា ស្តីពី ការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៥៧
- អុនសញ្ញា ស្តីពី ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ ឆ្នាំ ១៩៥៨
- អនុសញ្ញា ស្តីពី គោលនយោបាយការងារ ឆ្នាំ ១៩៦៤

_ អនុសញ្ញា ស្តីពី ការកម្រិតអាយុអប្បបរមាសម្រាប់ការចូលធ្វើការ ឆ្នាំ ១៩៧៣

_ អនុសញ្ញា ស្តីពី រដ្ឋបាលការងារ ឆ្នាំ ១៩៧៨

_ អនុសញ្ញា ស្តីពី ការហាមប្រាម និងសកម្មភាពបន្ទាន់សម្រាប់ការលុបបំបាត់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ ១៩៩៩

គ. ឯកសារលិខិតបទដ្ឋាន

១, អនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ២៨៣ អនក្រ.បក ថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០១៤

២, អនុក្រឹត្យស្តីពីសមាភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ លេខ៤៧ អនក្រ. បក ចុះថ្ងៃទី១១ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៦

៣, ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០០១

៤, ប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០០១

៥, ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤

៦, ប្រកាសលេខ ៣២១ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

៧, ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីបែបបទ ចុះបញ្ជីការ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

៨, ប្រកាសលេខ ២៩៦ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០១៤

៩, សារាចរលេខ ០៤ សរច ៨៤ ស្តីពីសេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធិរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៨៤

១០, សេចក្តីសម្រេចលេខ ០០១ កក.ទវ/ស.ស.រ របស់ក្រុមការងារផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១២

១១, សេចក្តីសម្រេចលេខ ០២២/១៤ ក.ន/ស.ស.រ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៤

១២, អនុស្សារណៈយោគយល់ស្តីពីការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

ឃ. ឯកសារទ្រឹស្តី

១, សៀវភៅនីតិការងារ លោកសាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៨

២, សៀវភៅនីតិការងារ លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ ប៊ូយ ធីតា

៣, របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីអំពី សិទ្ធិរបស់កម្មជាសិទ្ធិមនុស្ស ទំព័រលេខ ៣១

៤, យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ សម្រាប់កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព ឆ្នាំ២០១៣

៥, គោលនយោបាយជាតិស្តីពី មុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ២០១៥ -២០២៥ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល (ឯកភាពនៅ ថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥)

៦, ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ (ចេញថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣)ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

៧, យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤

ខ. ឯកសារអេឡិចត្រូនិច

១, គេហទំព័ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

Link Here

២, គេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

Link Here

៣, គេហទំព័ររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិភពលោក ថ្ងៃទី ១២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៧

Link Here

៤. [គេហទំព័ររបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ថ្ងៃទី ២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧]

[Link Here]

៥. [សារព័ត៌មានដើមអំពិល ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦]

[Link Here]

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ ១

- អនុក្រឹត្យ លេខ ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ ២០១៤ ស្តីពី **ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**
- អនុក្រឹត្យ លេខ ៥៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦ ស្តីពី **សមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាការប្រឹក្សាការងារ**
- ប្រកាស លេខ ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆកា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពី **នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម**
- ប្រកាស លេខ ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆកា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពី **នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល**
- ប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពី **ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**
- ប្រកាស លេខ ៣២១ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥ ស្តីពី **ការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣**
- ប្រកាស លេខ ២៩៦ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ វិច្ឆកា ឆ្នាំ ២០១៤ ស្តីពី **ការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ**
- សារាចរ លេខ ០៤ សរច ៨៤ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៨៤ ស្តីពី **សេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី**
- សេចក្តីសម្រេច លេខ ០២២/១៤ ក.ប/ស.ស.រ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៤ ស្តីពី **ការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ**

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ :..............៣៧១............**ក.ប**/ប្រ.ក

ប្រកាស

ស្តីពី

ការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញប្រកាសលេខ១៤១សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា
- បានឃើញប្រកាសលេខ០៩៩សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- បានឃើញប្រកាសលេខ១៣០កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- បានឃើញលិខិតលេខ ACF០៣២/១៥ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកប្រតិបត្តិស្តីទីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំតែងតាំងអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣

សម្រេច

ប្រការ១.-

ត្រូវបានតែងតាំងសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣ ដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោមៈ

I-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ÷

១-	លោក	**អាំង អេងថុង**	សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
២-	ឯកឧត្តម	**សុខ ម៉ាធឿង**	ទីប្រឹក្សាក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន
៣-	លោក	**គង់ ផល្លៈ**	សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

៤- លោក **គីម យ៉ាតដារ៉ារិទ្ធ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៥- លោក **ប៉ែន ម៊ុនឈា** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៦- លោក **ម៉ែន និម្មិត** នាយកប្រតិបត្តិស្តីទីនៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៧- លោក **ញាន សុមុន្និន្ទ** ទីប្រឹក្សាច្បាប់ជាន់ខ្ពស់ នៅ HBS Law Firm

៨- លោក **តាំង ទ្រី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៩- លោក **រុន សារ៉ាយ** នាយកប្រតិបត្តិនៃអង្គការជំនួយផ្នែកច្បាប់នៃកម្ពុជា

១០- លោក **កុយ នាម** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

II-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ÷

១- លោកស្រី **ឈីវ គិរម្យ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក **ហែម ហួណារិទ្ធ** ប្រធានការិយាល័យមេធាវី ប៊ីអេនជី (BNG Legal)

៣- លោក **អ៊ុង សុទ្ធី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤- លោកស្រី **សេង ទូចហ៊ុន** ប្រធានការិយាល័យមេធាវីនៃក្រុមមេធាវីអាស៊ីកម្ពុជា

៥- ឯកឧត្តម **គល់ វឌ្ឍនា** អគ្គលេខាធិការរងនៃគណៈកម្មាធិការជាតិទន្លេមេគង្គកម្ពុជា

៦- លោក **លី តៃសេង** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៧- លោក **ម៉ារ សំបូរណា** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៨- លោក **អ៊ុក រី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៩- ឯកឧត្តម **កៅ ថាច** អគ្គនាយកនៃធនាគារអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

១០- លោកស្រី **យូ សួនទី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

III-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសហជីព កម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) ÷

១- លោកស្រី **អាន វីរៈ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក **លីវ សុវណ្ណា** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- លោក **អន ណាន** ទីប្រឹក្សារបស់សមាគមសិទ្ធិកម្មករ
ដែលមានទីតាំងនៅទីក្រុង វ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី (សហរដ្ឋអាមេរិក)

៤- លោក **វ៉េន ពៅ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៥- លោក **ហួន ជុនឌី** ប្រធានកម្មវិធីនៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

៦- លោក **សុង វណ្ណស៊ីន** មន្ត្រីកម្មវិធីច្បាប់នៃសហគមន៍អឺរ៉ុប (ផ្នែកអភិបាលកិច្ច)

៧- លោក **សួង សុផល** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៨- លោកស្រី **ស៊ីន គីមស៊ាន** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៩- ឯកឧត្តម **ទួន ស៊ីផាន់** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងជាអនុប្រធាន
ក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់ នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

១០- លោក **វង្ស វណ្ណា** សាស្ត្រាចារ្យផ្នែកច្បាប់

ប្រការ២.-

យោងតាមមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានភារកិច្ចដូចតទៅ ៖

១- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុង កំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

២-ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

៣-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិត ដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ។

៤-ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតគ្រប់យ៉ាងនៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល ដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ អាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង។

៥- សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះព័ត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយ ដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។

៦- ការប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ។

ប្រការ៣.-

កិច្ចដំណើរការ អំណាចយុត្តាធិការ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសលេខ០៩៩សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ព្រមទាំងវិធាននៃនីតិវិធីដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ នេះផង។

ប្រការ៤.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអាណត្តិមួយឆ្នាំដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥។

ប្រការ៥.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងសាមីខ្លួនដូចមានចែងក្នុងប្រការ១ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល ÷

-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រចាំការ
-គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
-គ្រប់សមាគមនិយោជក
-គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-រាជកិច្ច
-ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ ....២៩៦........ក.ប/ប្រ.ក

ប្រកាស
ស្តីពី
ការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នសរកម/០៣៩៧/០០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ២០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួង និងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៥២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញប្រកាសលេខ ០២៦ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អគ្គនាយដ្ឋានការងារ
- យោងតាមការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សម្រេច

ប្រការ ១.-

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជាអង្គភាពសេនាធិការរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួល និងដឹកនាំការងារដោះស្រាយវិវាទការងារ តាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

ប្រការ ២.-

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារមានភារកិច្ចដូចតទៅ៖

- តាក់តែងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិនានាស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- ជួយការពារដល់បណ្តាអង្គការតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន
- ដាក់ឱ្យដំណើរការនូវនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- តាមដាន និងជំរុញការចរចាជាសមូហភាព និងសំវាទសង្គម ព្រមទាំងពិនិត្យ និងចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងនៃអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលក្រសួងប្រគល់ជូន

ប្រការ ៣.-

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារដឹកនាំដោយប្រធាន០១រូបនិងអនុប្រធានមួយចំនួនជាជំនួយការតាមការចាំបាច់។ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារមានការិយាល័យសរុបចំនួន ០៥រួមមាន៖

១. ការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

២. ការិយាល័យវិវាទការងារទី១

៣. ការិយាល័យវិវាទការងារទី២

៤. ការិយាល័យវិវាទការងារទី៣

៥. ការិយាល័យវិវាទការងារទី៤

ប្រការ ៤.-

ការិយាល័យនីមួយៗមានភារកិច្ចដូចតទៅ៖

១. **ការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ**

ការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ជាអង្គភាពសេនាធិការជំនួយការឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋានលើការងារសម្របសម្រួលគ្រប់គ្រងការងារទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក នឹងមានភារកិច្ចដូចជា៖

- ពិនិត្យសំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- រក្សាទុកនូវរាល់លក្ខន្តិកៈជាច្បាប់ដើមនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ
- សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហាដែលទាក់ទងទៅនឹងធម្មនុញ្ញ ការប្រព្រឹត្តទៅ និងការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- ទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈនានា
- បូកសរុបរាល់របាយការណ៍ដែលទាក់ទងទៅនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ប្រតិភូបុគ្គលិក និងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន
- ពិនិត្យសំណុំលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ប្រតិភូបុគ្គលិកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ពិនិត្យសំណុំលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់បុគ្គលិកទំនាក់ទំនងនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ទទួលបន្ទុកក្នុងការពិនិត្យសំណុំលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាង និងភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

- ពិនិត្យ និងស្នើសុំចុះបញ្ជិកាអនុសញ្ញារួម
- ណែនាំការអនុវត្តការចរចាជាសមូហភាព
- ទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំចាត់តាំងគណៈកម្មការដែលមានតំណាងចូលរួម ដោយមានចំនួនស្មើគ្នាក្នុងកម្រិតថ្នាក់ជាតិ
- រាយការណ៍អំពីសភាពការណ៍រួម នៃការចរចារួម
- ធ្វើរបាយការណ៍ និងស្ថិតិការងារប្រចាំសប្តាហ៍ ខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- រៀបចំជូននាយកដ្ឋាន ដើម្បីចេញវិញ្ញាបនបត្រ ឬលិខិតបញ្ជាក់រដ្ឋបាលតាមសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលនាយកដ្ឋានប្រគល់ជូន។

២. **ការិយាល័យវិវាទការងារទី១**

ការិយាល័យវិវាទការងារទី១ជាអង្គភាពជំនួយការឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋានលើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយការដោះស្រាយវិវាទការងារ នឹងមានភារកិច្ចដូចជា៖

- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល
- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្តាប់សភាពការណ៍ទូទៅលើបញ្ហាវិវាទការងារ
- ពិនិត្យ និងដោះស្រាយសំណុំរឿងបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជនដែលមានការការពារពិសេសដោយច្បាប់
- លើកឡើងអំពីសភាពនៃហេតុផល និងដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមនៅគ្រប់ផ្នែកនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទបុគ្គលជូនភាគីវិវាទដើម្បីបញ្ជូនទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទការងាររួមដើម្បីបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- កាន់ជាប់ជាប្រចាំនូវសលាកប័ត្រនៃវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម
- ធ្វើរបាយការណ៍ និងស្ថិតិការងារប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារក្នុងការពិនិត្យដោះស្រាយបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក និងវិវាទការងារផ្សេងៗ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលនាយកដ្ឋានប្រគល់ជូន។

៣. **ការិយាល័យវិវាទការងារទី២**

ការិយាល័យវិវាទការងារទី២ជាអង្គភាពជំនួយការឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋានលើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយការដោះស្រាយវិវាទការងារ នឹងមានភារកិច្ចដូចជា៖

- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល
- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្តាប់សភាពការណ៍ទូទៅលើបញ្ហាវិវាទការងារ
- ពិនិត្យ និងដោះស្រាយសំណុំរឿងបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជនដែលមានការការពារពិសេសដោយច្បាប់
- លើកឡើងអំពីសភាពនៃហេតុផល និងដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមនៅគ្រប់ផ្នែកនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទបុគ្គលជូនភាគីវិវាទដើម្បីបញ្ជូនទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទការងាររួមដើម្បីបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- កាន់ជាប់ជាប្រចាំនូវសលាកប័ត្រនៃវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម
- ធ្វើរបាយការណ៍ និងស្ថិតិការងារប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារក្នុងការពិនិត្យដោះស្រាយបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក និងវិវាទការងារផ្សេងៗ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលនាយកដ្ឋានប្រគល់ជូន។

៤. **ការិយាល័យវិវាទការងារទី៣**

ការិយាល័យវិវាទការងារទី៣ជាអង្គភាពជំនួយការឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋានលើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយការដោះស្រាយវិវាទការងារ នឹងមានភារកិច្ចដូចជា៖

- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល
- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្តាប់សភាពការណ៍ទូទៅលើបញ្ហាវិវាទការងារ
- ពិនិត្យ និងដោះស្រាយសំណុំរឿងបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជនដែលមានការការពារពិសេសដោយច្បាប់
- លើកឡើងអំពីសភាពនៃហេតុផល និងដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមនៅគ្រប់ផ្នែកនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទបុគ្គលជូនភាគីវិវាទដើម្បីបញ្ជូនទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទការងាររួមដើម្បីបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- កាន់ជាប់ជាប្រចាំនូវសលាកប័ត្រនៃវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម
- ធ្វើរបាយការណ៍ និងស្ថិតិការងារប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារក្នុងការពិនិត្យដោះស្រាយបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក និងវិវាទការងារផ្សេងៗ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលនាយកដ្ឋានប្រគល់ជូន។

៥. **ការិយាល័យវិវាទការងារទី៤**

ការិយាល័យវិវាទការងារទី៤ជាអង្គភាពជំនួយការឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋានលើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយការដោះស្រាយវិវាទការងារ នឹងមានភារកិច្ចដូចជា៖

- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល
- ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្តាប់សភាពការណ៍ទូទៅលើបញ្ហាវិវាទការងារ
- ពិនិត្យ និងដោះស្រាយសំណុំរឿងបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជនដែលមានការការពារពិសេសដោយច្បាប់
- លើកឡើងអំពីសភាពនៃហេតុផល និងដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមនៅគ្រប់ផ្នែកនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទបុគ្គលជូនភាគីវិវាទដើម្បីបញ្ជូនទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច
- រៀបចំសំណុំលិខិតនៃវិវាទការងាររួមដើម្បីបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- កាន់ជាប់ជាប្រចាំនូវសលាកប័ត្រនៃវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម
- ធ្វើរបាយការណ៍ និងស្ថិតិការងារប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារក្នុងការពិនិត្យដោះស្រាយបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក និងវិវាទការងារផ្សេងៗ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលនាយកដ្ឋានប្រគល់ជូន។

ប្រការ៥.-

ការិយាល័យនីមួយៗត្រូវដឹកនាំដោយប្រធាន០១រូបអនុប្រធានមួយចំនួនជាជំនួយការតាមការចាំបាច់។ ការិយាល័យទាំងអស់ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍អំពីសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួនជូនទៅប្រធាននាយកដ្ឋានផ្ទាល់។

ប្រការ៦.-

ប្រកាស និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលមានខ្លឹមសារផ្ទុយពីប្រកាសនេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ៧.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ អគ្គាធិការ នៃអគ្គាធិការដ្ឋាន និងប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖

-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យ**សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី**
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រចាំការ
-ក្រសួងមហាផ្ទៃ
-ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-ដូចប្រការ៧
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង
"ដើម្បីជូនជ្រាប និងអនុវត្ត"
-សមាគមនិយោជក
-សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
"ដើម្បីជ្រាប និងអនុវត្ត"
-ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

សារាចរ

ស្តីពី

សេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី

សាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា

ឯករាជ្យ សន្តិភាព សេរីភាព សុភមង្គល

ទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌

លេខ: ០៤ សរច ៨៤

ភ្នំពេញ. ថ្ងៃទី ០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៨៤

សារាចរ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌

ជំរាបមក

សមមិត្តប្រធានតុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុង

សមមិត្តរដ្ឋអាជ្ញាអមតុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុង

កម្មវត្ថុ : សេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី

ក្នុងរយៈពេលជាងពីរឆ្នាំកន្លងទៅនេះ អយ្យការ និងតុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុង បានដំណើរការ និងបានអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយជោគជ័យ ។ ក្នុងវិស័យព្រហ្មទណ្ឌ ការចោទប្រកាន់ និងការបើកសវនាការជំនុំជំរះ បាននាំមកនូវឥទ្ធិពលយ៉ាងល្អប្រពៃ ក្នុងការរួមចំណែកការពារ និងកសាងមាតុភូមិ ជាពិសេសក្នុងការការពារសន្តិសុខសង្គម របៀបរៀបរយសាធារណៈ ការពារទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ការពារអាយុជីវិត និងទ្រព្យសម្បត្តិស្របច្បាប់របស់ពលរដ្ឋ ។

ក្នុងវិស័យរដ្ឋប្បវេណី អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ តុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុងក៏បានដំណើរការផ្សះផ្សារគូភាគីឱ្យជានាទឹងគ្នាឡើងវិញ បានជាច្រើនរឿង សំដៅធ្វើឱ្យប្រជាជនមានសាមគ្គីភាពឯកភាពគ្នារួមកំលាំងគ្នាជំរុញការបង្កបង្កើនផល និងថែរក្សាស្ថេរភាពនៃការរស់នៅរបស់ខ្លួន ។

ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងលទ្ធផលដ៏ប្រពៃដែលអយ្យការ និងតុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុង ដណ្តើមបាននោះ ក្រសួងយុត្តិធម៌ក៏បានមើលឃើញការលំបាក និងភពស្មុគ្រស្មាញមួយចំនួន ក្នុងការងាររបស់តុលាការប្រជាជន ផ្នែករដ្ឋប្បវេណីដែរ ។ តុលាការប្រជាជនផ្នែករដ្ឋប្បវេណី ពុំទាន់បានបើសវនាការជំនុំជំរះរឿងរដ្ឋប្បវេណី រឿងអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារឡើយ ធ្វើឱ្យរឿងប្រភេទនេះដែលផ្សះផ្សាពុំបានសំរេចនោះ នៅសល់កាន់តែច្រើនឡើងៗ ។ បាតុភាពនេះបើមាន

តទៅទៀតជាហេតុមួយនាំឱ្យប្រជាជន ថ្នាំងថ្នាក់ចិត្ត និងអស់ជំនឿលើតុលាការប្រជាជន ក្នុងដំណោះស្រាយរឿងទំនាស់របស់គេ ។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ក្រសួងយុត្តិធម៌សំរេចចេញសេចក្តីណែនាំអំពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ដែលមានដូចខាងក្រោមនេះ :

I ~ អំពីការផ្សះផ្សា :

ក្រោយពីបានទទួលបណ្តឹងពីសាម៉ីជនដោយផ្ទាល់ ឬពីអង្គការយុត្តិធម៌មូលដ្ឋាន ឬអង្គការណាមួយ ប្រធានតុលាការត្រូវចាត់ឱ្យចុះបណ្តឹងនោះ ក្នុងសៀវភៅទទួលបណ្តឹង ។ ប្រធានតុលាការត្រូវពិនិត្យមើល ថាតើរឿងដែលប្តឹងនោះស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់សមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?

ប្រសិនបើរឿងនោះមានលក្ខណៈជារឿងរដ្ឋបាល ត្រូវផ្ទេររឿងនោះទៅឱ្យអង្គការរដ្ឋបាល ដែលមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីដោះស្រាយ ។

ប្រសិនបើរឿងនោះ មានលក្ខណៈជារឿងព្រហ្មទណ្ឌ ត្រូវផ្ទេររឿងនោះទៅឱ្យអយ្យការ ដើម្បីដោះស្រាយ ។

ប្រសិនបើបណ្តឹងនោះ មានលក្ខណៈជារឿងរដ្ឋប្បវេណី ឬ អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ ប្រធានតុលាការត្រូវចាត់អោយចៅក្រមម្នាក់ ទទួលបន្ទុកពិនិត្យសំណុំរឿង ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាបន្ទាន់ ។ ភារកិច្ចផ្សះផ្សានេះប្រធានតុលាការត្រូវធ្វើដោយខ្លួនឯង កាលបើពិនិត្យឃើញថាជាការចាំបាច់ ។

នៅថ្ងៃកំណត់ធ្វើការផ្សះផ្សា ប្រសិនបើភាគីម្ខាងមិនបានទទួលលិខិតអញ្ជើញនោះគឺត្រូវអញ្ជើញភាគីទាំងអស់ឱ្យចូលមកសាជាថ្មីម្តងទៀត នៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងទៀត ។

ប្រសិនបើដើមចោទ បានទទួលិខិតអញ្ជើញហើយ ហើយមិនបានចូលមកដោយគ្មានមូលហេតុចំនួន ២ លើកនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាភាគីនេះបោះបង់បណ្តឹងរបស់ខ្លួន ។ ក្នុងករណីនេះចៅក្រម ត្រូវធ្វើដីកាចំណាយរឿងចេញពីបញ្ជី ។

នៅថ្ងៃកំណត់ធ្វើការផ្សះផ្សាបើភាគីទាំងអស់បានចូលមក ចៅក្រម ត្រូវណែនាំសំរុះសំរួលយ៉ាងណាឱ្យគូភាគីបានជានឹងគ្នាវិញ ដោយវិចារណញ្ញាណ ។ ណែនាំអោយគូភាគីមើលឃើញនូវផលវិបាកទាំងឡាយ ដែលកើតចេញមកពីការទាស់ទែងគ្នា ការបាក់បែកសាមគ្គី និងការខាតពេលវេលា និងផលប្រយោជន៍ក្នុងការបន្តរឿងក្តីវែងអន្លាយតទៅទៀត ។

ចៅក្រម មិនត្រូវធ្វើការគៀបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំអោយភាគីណាមួយសំរេចចិត្តយ៉ាងនេះ ឬយ៉ាងនោះឡើយ ។ ក្នុងការផ្សះផ្សា ដាច់ខាតត្រូវអោយស្របច្បាប់ផងដែរ ។ ការផ្សះផ្សាមិនស្របច្បាប់ ត្រូវ

ហាមឃាត់ ឧទាហរណ៍អ្នកលេងបៀរឈ្នះ ប្ដឹងឱ្យអ្នកលេងចាញ់សងប្រាក់មកអោយខ្លួន ឬការប្ដឹងលែងលះគ្នា ប្ដីសុំអោយប្រពន្ធប្រគល់កូននៅបៅដោះ មកឱ្យខ្លួនចិញ្ចឹម ។ ករណីទាំងនោះតុលាការ មិនត្រូវដោះស្រាយទេ ។

ជាពិសេស ក្នុងដំណាក់ការផ្សះផ្សា ចៅក្រមមិនត្រូវពិនិត្យដល់អង្គសេចក្ដីនៃរឿងទេ បានន័យថាមិនត្រូវពិនិត្យរកហេតុផល រកភស្ដុតាង ថាភាគីនេះត្រូវឈ្នះ ភាគីនោះត្រូវចាញ់ឡើយ ។

ក្នុងការផ្សះផ្សា ទោះជាបានសំរេចក្ដី មិនបានសំរេចក្ដី ត្រូវតែធ្វើកំណត់ហេតុចុះទាំងស្រុងក្នុងសៀវភៅកំណត់មួយពិសេស សំរាប់ការផ្សះផ្សា ។

បើគូភាគីយល់ព្រមជានឹងគ្នាវិញ នោះកំណត់ហេតុ ត្រូវបញ្ជាក់អោយបានត្រឹមត្រូវនូវកិច្ចសន្យា (   ) ដែលគូភាគីទទួលយល់ព្រម ពីព្រោះកិច្ចសន្យានេះចងភ្ជាប់គូភាគីកុំឱ្យប្រកែកកែប្រែបាន ។ ចៅក្រម ត្រូវចេញដីកាសំរេចលាតត្រដាងឡើងវិញនូវកិច្ចសន្យានោះ ។ ដីការនោះមានតម្លៃស្មើនឹងសាលក្រមស្ថាពរដែរ ។

បើគូក្ដីមិនព្រមជានឹងគ្នា ឬ បើចុងចម្លើយបានទទួលលិខិតអញ្ជើញហើយ ហើយមិនបានចូលខ្លួនមកដោយគ្មានមូលហេតុ ចំនួពីរលើ នោះចៅក្រមត្រូវចាត់ឱ្យធ្វើកំណត់ហេតុអំពីករណីនេះ ដាក់ចូលក្នុងសំណុំរឿង ហើយត្រូវចាត់វិធានការធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរ គឺត្រូវចាត់ចែងរៀបចំសំណុំរឿងឱ្យបានសព្វគ្រប់មុននឹងដាក់រឿងនោះទៅជំនុំជំរះ ។

ចំពោះរឿងលែងលះគ្នា ការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់អាពាហ៍ពិពាហ៍ និង គ្រួសារនៅពេលដែលច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ។

នៅពេលសវនាការ មុនពេលជំនុំជំរះដល់អង្គសេចក្ដីនៃរឿងតុលាការអាចធ្វើការផ្សះផ្សាម្ដងទៀតបាន ។

ក្នុងរឿងខ្លះដែលមានភាគីតែម្ខាង គឺមានតែដើមបណ្ដឹង ដូចជាបណ្ដឹងសុំកែប្រែ ឬសុំចុះកំណើត សុំកែប្រែ ឬសុំចុះមរណភាព ប្ដឹងសុំសាលក្រមប្រកាសបាត់ខ្លួននៃសហព័ន្ធជាដើម តុលាការមិនបាច់ធ្វើការផ្សះផ្សាទេ តុលាការត្រូវចេញសាលក្រមសំរេចតែម្ដង ។

ត្រូវកត់សំគាល់ថា មុននឹងធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួ ត្រូវបង្គាប់អោយដើមចោទបង់ប្រាក់ក្រឡាក្រម ដែលនឹងកំណត់ក្នុងច្បាប់ ។

II ~ អំពីការអង្កេតស៊ើបសួរ

បើការផ្សះផ្សារពុំអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន ឬបានប្រព្រឹត្តទៅ តែពុំបានលទ្ធផល ចៅក្រមត្រូវធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរ និងពិនិត្យឱ្យបានល្អិតល្អន់ អំពីខ្លឹមសារនៃរឿង និងនីតិវិធីចាំបាច់ក្នុងការដោះស្រាយ ។ ការអង្កេតស៊ើបសួរ ក្នុងនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី មានលក្ខណៈខុសប្លែកពីការអង្កេតស៊ើបសួរ ក្នុងនីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ ។ ក្នុងរឿងព្រហ្មទណ្ឌ គឺស្ថាប័នសន្ដិសុខ នគរបាលអយ្យការ ជាអង្គការទទួលបន្ទុកធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរ ។

រីឯក្នុងរឿងរដ្ឋប្បវេណី ចៅក្រមជាអ្នកទទួលបន្ទុកធ្វើការអង្កេតស៊ើបសួរស្រាវជ្រាវរកគ្រប់ភស្តុតាង និងមូលដ្ឋានច្បាប់ ដើម្បីរៀបចំសំណុំរឿងនោះទៅជំនុំជំរះ ។ បញ្ហានេះអាចនាំឱ្យមានបាតុភាពមួយខាងសតិអារម្មណ៍កើតឡើង គឺចៅក្រមច្រើនមើលស្រាលក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញនូវនីតិវិធី និងខ្លឹមសារនៃរឿង ដោយទុកចិត្តថាក្នុងពេលផ្សះផ្សា ខ្លួនបានពិនិត្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយហើយ ។ ដើម្បីចៀសវាងនូវបាតុភាពនេះ ចៅក្រម ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាដូចខាងក្រោមនេះ :

១- ចៅក្រម ត្រូវមើលអំពីទំនាក់ទំនងគតិយុត្ត រវាងដើមចោទ និងចុងចម្លើយ ដូចជាក្នុងរឿងអាពាហ៍ពិពាហ៍ត្រូវកំណត់អោយច្បាស់ អំពីចំណងទាក់ទងបុរស និង ស្ត្រី ដែលប្ដឹងសុំចាំសមគ្គសង្វាសគ្នា ថាតើបុរសនិង នារីនោះមានចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ឬទេ? និងអំពីចំណងទាក់ទង រវាងឪពុក ឬ ម្ដាយ ជាមួយនឹងកូន ។ ទន្ទឹមនឹងនោះក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់ អំពីទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យទ្រព្យសម្បត្តិថែមទៀត ។

ការកំណត់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិក្នុងរឿងរដ្ឋប្បវេណី មានសារៈសំខាន់ ក្នុងពេលអង្កេតស្រាវជ្រាវ ធ្វើសំណុំរឿងឱ្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ក៏ដូចជាក្នុងពេលជំនុំជំរះ ពីព្រោះដោយផ្អែកលើកត្តានេះហើយ ដែលចៅក្រម ឬតុលាការអាចប្រមូលរកភស្តុតាងជាមូលដ្ឋានបាន ដើម្បីដោះស្រាយរឿងនោះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

២-ក្រោយពីបានកំណត់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិហើយ ចៅក្រម ត្រូវចាត់ឱ្យលេខាធិការក្រឡាបញ្ជីកោះអញ្ជើញភាគី និងសាក្សីទាំងឡាយ មកបង្ហាញខ្លួន ហើយសួរយកចម្លើយពីជនទាំងនោះ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក៏ត្រូវជូនដំណឹងដល់មេធាវីរបស់គូភាគីផងដែរ អំពីវិធានការស៊ើបសួរ ហើយមេធាវីនោះមានសិទ្ធិ ចូលរួមក្នុងការអង្កេតស៊ើបសួរគ្រប់ពេលវេលា និងមានសិទ្ធិប្ដឹងជំនួសកូនក្ដីខ្លួនបាន បើកូនក្ដីបានប្រគល់សិទ្ធិនេះឱ្យខ្លួន ។ មេធាវី អាចជូនសេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងសារណាទាំងឡាយ ចាប់តាំងពីពេលដែលគូក្ដីបានពឹងខ្លួន រហូតដល់ពេលបញ្ឈប់ការសួរដេញដោលមុនពេលចេញសាលក្រម ។

តាំងពីពេលដាក់ពាក្យបណ្ដឹងរហូតដល់ពេលសួរដេញដោល ដើមបណ្ដឹងមានសិទ្ធិបន្ថែម ឬ បន្ថយពាក្យបណ្ដឹងរបស់ខ្លួន ។ រីឯចុងចម្លើយក៏មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យប្ដឹងតបវិញដែរ ប៉ុន្តែបណ្ដឹងតបនេះ ត្រូវមានទំនាក់ទំនងគ្នានឹងបណ្ដឹងដើមមានមូលហេតុក្នុងបណ្ដឹងដើម ឬ ជាមធ្យោបាយការពារទល់នឹងបណ្ដឹងដើម ។

ក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាក៏ដូចជាការស្រង់ចម្លើយរបស់ភាគី ឬសាក្សីនៅពេលអង្កេតស៊ើបសួរ ត្រូវសរសេរឱ្យច្បាស់ គ្មានការឆូតលុប ហើយជួសបន្ថែមពាក្យឡើយ ។

បើលុប ឬបន្ថែមពាក្យ ត្រូវដាក់និទ្ទេស "យល់ព្រមលុប" ឬ "យល់ព្រមបន្ថែម" រួចចៅក្រមលេខាធិការក្រឡាបញ្ជី និងជនដែលបានឆ្លើយ ត្រូវចុះហត្ថលេខានៅក្រោមនិទ្ទេសនេះ ។

ការអង្កេតស៊ើបសួរ ត្រូវធ្វើចំពោះមុខគូភាគី និងចំពោះមុខអ្នកការពាររបស់គុភាគីប្រសិនបើមាន ។ ត្រូវសួរសាក្សីម្នាក់ម្តង ទោះចំពោះមុខគូភាគីក្តី កំបាំងមុខក្តី ។

ក្នុងការចាំបាច់ ដើម្បីរកការពិត ចៅក្រម អាចសួរចម្លើយតទល់រវាងសាក្សី ឬរវាងភាគី និងសាក្សីបាន ។

៣-ចៅក្រម ត្រូវបង្គាប់ឱ្យដាក់ចូលក្នុងសំណុំរឿង នូវលិខិតទាំងឡាយដែលមានប្រយោជន៍ ដើម្បីបំភ្លឺតុលាការ ។ ចៅក្រម ត្រូវពិនិត្យមើលតែភស្តុតាងទាំងឡាយ ដែលគូក្តីជូនមកអាងនោះ គ្រប់គ្រាន់ហើយឬនៅ? ។ បើពិនិត្យឃើញថាភស្តុតាងនោះនៅមានខ្វះចន្លោះត្រង់ចំណុចណាមួយ នោះចៅក្រមគប្បីចាត់ការអង្កេតស្រាវជ្រាវថែមទៀត ឬក៏ចាត់ឱ្យភាគីដែលលើកបញ្ហាណាមួយមកអាងនោះ យកភស្តុតាងមកដាក់ក្នុងសំណុំរឿងក៏បាន ។

បើក្នុងសំណុំរឿងមានកើតបញ្ហាដែលជាចាំបាច់ត្រូវមានអ្នកជំនាញជួយពិនិត្យវិភាគ និងកំណត់នោះចៅក្រមគប្បីចាត់តាំងអោយមានអ្នកជំនាញ ធ្វើកោសល្យវិច័យបញ្ជាក់ជាលាយល័ក្ខអក្សរ និងចុះហត្ថលេខាត្រឹមត្រូវ ។ លទ្ធផលនៃការសន្និដ្ឋានរបស់អ្នកជំនាញក្នុងលិខិតកោសល្យវិច័យ ពុំមែនជាកត្តាកំណត់ ដែលចៅក្រម ឬតុលាការប្រជាជន ត្រូវតែសំរេចតាមនោះទេ ។ ចៅក្រមទទួលបន្ទុកអង្កេតស៊ើបសួរ អាចចាត់តាំងឱ្យមានអ្នកជំនាញផ្សេងទៀតធ្វើកោសល្យវិច័យថែម កាលបើចៅក្រមយល់ឃើញថា ការសន្និដ្ឋានក្នុងលិខិតកោសល្យវិច័យមុន នៅមានភាពពុំទាន់ច្បាស់លាស់ ។

ក្នុងរយៈពេលស៊ើបអង្កេតស្រាវជ្រាវភស្តុតាង ចៅក្រមចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់លើវត្ថុតាង (ឯកសារសំបុត្រ ឬវត្ថុផ្សេងៗ) ចំលើយរបស់ភាគីចម្លើយរបស់សាក្សី លិខិតកោសល្យវិច័យ និងឯកសារដទៃទៀត ដែលអង្គការរដ្ឋ ឬអង្គការមហាជនធ្វើ និងប្រគល់អោយ ។

ភស្តុតាងនីមួយៗ ត្រូវយកមកប្រៀបធៀបនឹងផស្តុតាងឯទៀត ដើម្បីវាយតម្លៃសរុបអោយឃើញថាភស្តុតាងទាំងនោះ បានស្របនឹងគ្នាហើយ ហើយបញ្ជាក់អោយឃើញការការពិតគ្រប់ជ្រុងជ្រោយប្រាកដមែន ។ ប្រសិនបើកភស្តុតាងទាំងអស់ដែលប្រមូលបានក្នុងសំណុំរឿងនៅមិនទាន់ច្បាស់ត្រង់ចំណុចណាមួយនោះ ចៅក្រមអាចធ្វើការអង្កេតបន្ថែម ដោយចុះទៅដល់ទីកន្លែងកើតហេតុ ដើម្បីរកអោយឃើញភាពជាក់ស្តែងថែមទៀត ។

៤-ក្រោយពិនិត្យលើភស្តុតាងសព្វគ្រប់ហើយ ចៅក្រម ត្រូវយកភស្តុតាងទាំងនោះ និងសំណូមពររបស់គូភាគីធ្វើជាមូលដ្ឋាន ហើយស្រាវជ្រាវរកមើលតើមូលដ្ឋាននោះសមស្របតាមច្បាប់កំណត់ តាមគោលនយោបាយរបស់បក្សដែរឬទេ? ។ ក្នុងករណីនេះ ចៅក្រមត្រូវយកអត្ថបទដែលមានចែង អំពីបញ្ហានៃរឿងនោះ មកពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ គឺត្រូវជៀសវាងកុំអាងទៅលើការចាំរបស់ខ្លួន ឬទំលាប់របស់ខ្លួន ដែលបានធ្វើពីមុនមក ។

៥-ក្រោយពីអង្កេតស៊ើបសួរចប់សព្វគ្រប់ហើយ ចៅក្រមត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ភ្ជាប់ជាមួយសំណុំរឿង បញ្ជូនទៅតុលាការជំនុំជំរះ ។

ប្រធានតុលាការ ត្រូវចេញដីកា ចាត់តាំងចៅក្រមម្នាក់ ឬ ចាត់តាំងខ្លួនឯងធ្វើជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ។

III . អំពីការត្រៀមបំរុង មុននឹងដាក់សំណុំរឿងជំនុំជំរះ

ចៅក្រម ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ មានភារកិច្ចដូចតទៅ:

១-ការសុំយោបល់ពីតំណាងអយ្យការ

ចៅក្រម ត្រូវដាក់ជូនរដ្ឋអាជ្ញា ពិនិត្យ និង ផ្តល់យោបល់ជាលាយលក្ខអក្សរនូវសំណុំរឿងទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងដល់របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ជាប់ជំពាក់ដល់ផលប្រយោជន៍អនីតិជន ឬអសមត្ថជន ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋអាជ្ញា ត្រូវធ្វើអន្តរាគមន៍ដោយតាំងខ្លួនជាគូក្តីដើម ហើយចាំបាច់ត្រូវចូលរួមក្នុងសវនាការ ។

ក្រៅពីសំណុំរឿងខាងលើនេះ ចៅក្រម ត្រូវដាក់ជូនរដ្ឋអាជ្ញាផងដែរ នូវសំណុំរឿងណាមួយ ដែលរដ្ឋអាជ្ញាសុំយកមកពិនិត្យ និងធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានជាលាយលក្ខអក្សរលើរឿងនោះ ។

ចំពោះរឿងណាដែលចៅក្រម ឃើញថាមានលក្ខណៈជារឿងព្រហ្មទណ្ឌនោះចៅក្រម ត្រូវផ្ទេររឿងមកអោយអយ្យការ ដើម្បីធ្វើការចោទប្រកាន់ ។

ប៉ុន្តែបើតំណាងអយ្យការ ក្រោយពីបានពិនិត្យសំណុំរឿង ឃើញថារឿងនេះមានលក្ខណៈជារឿងរដ្ឋប្បវេណី ឬរឿងគ្រួសារទៅវិញ នោះអង្គការទាំងពីរត្រូវលើកមតិមិនឯកភាពគ្នានោះ ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ពិនិត្យ និងសំរេច ។

២-ការសំរេចយករឿងដាក់ជំនុំជំរះ

ក- បន្ទាប់ពីបានបំពេញភារកិច្ចខាងលើសព្វគ្រប់ហើយ ចៅក្រម ត្រូវចេញដីកា សំរេចដាក់រឿងទៅជំនុំជំរះក្នុងដីកានោះ ត្រូវសរសេរឱ្យច្បាស់ :

- នាមត្រកូល អាយុ របររកស៊ី និងអាស័យដ្ឋាន របស់គូភាគី (ដើមចោទ និងចុងចម្លើយ) និងកម្មវត្ថុនៃរឿង ដូចជាការសុំដាច់សមគ្គសង្វាស ការសុំអោយចិញ្ចឹមអាហារកិច្ច ការសុំអោយសងប្រាក់តាមកិច្ចសន្យា ។ល។

- ឈ្មោះអ្នកការពារដើមចោទ ឬអ្នកការពារចុងចម្លើយ ប្រសិនបើមាន

- សំណូមពររបស់តុលាការប្រជាជន ដល់តំណាងសហគ្រាស ក្រុមសាមគ្គី ឬ តំណាងអង្គការមហាជន ចំពោះរឿងណាដែលតុលាការ ពិនិត្យឃើញថាចាំបាច់ ត្រូវតំណាងនៃអង្គការទាំងនោះ មកឆ្លើយបំភ្លឺតុលាការ ឬការពារផលប្រយោជន៍ របស់អង្គការទាំងនោះ ។

-ឈ្មោះអ្នកជំនាញ ដែលធ្វើកោសល្យវិច័យ ប្រសិនបើមាន ។

-ឈ្មោះអ្នកបកប្រែភាសា ប្រសិនបើមាន ។

-ពេលវេលា និងទីកន្លែងបើសវនាការ ។

-វត្ថុតាងដែលសាម៉ីជន ត្រូវនាំយកមកបង្ហាញតុលាការ នៅពេលសវនាការ ។

-គ្រប់ដីការសំរេចយករឿងដាក់ជំនុំជំរះ ត្រូវចម្លងមួយសន្លឹកជូនតំណាងអយ្យការដើម្បីជ្រាប ។

ខ- លេខធិការ-ក្រឡាបញ្ជី ដោយអនុវត្តតាមដីកាខាងលើនេះ ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញ-ជនដែលទាក់ទងក្នុងរឿង ឱ្យចូលរួមទាំងអស់ក្នុងសវនាការ ។ លេខាធិការក្រឡាបញ្ជី ជៀសវាងកុំអញ្ជើញតាមអត្តនោម័តរបស់ខ្លួន ហើយឈានដល់មានកង្វះ ដូចជាអញ្ជើញសាក្សីមិនគ្រប់ អញ្ជើញសាក្សីមិនចាំបាច់ ឬពុំបានប្រាប់សាម៉ីជនឱ្យយកវត្ថុតាងមកចំពោះមុខតុលាការ នៅពេលសវនាការ ។

គ- ក្នុងលិខិតអញ្ជើញ ត្រូវសរសេរឱ្យច្បាស់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សាម៉ីជន ហើយត្រូវធ្វើជាពីរច្បាប់ គឺមួយច្បាប់ប្រគល់អោយសាម៉ីជន មួយច្បាប់ទៀត អ្នកប្រគល់លិខិតអញ្ជើញ ត្រូវបង្វិលអោយតុលាការវិញដើម្បីដាក់ក្នុងសំណុំរឿង ។

លិខិតអញ្ជើញ ត្រូវចេញដោយគិតដល់ពេលវេលា ដែលសាម៉ីជនត្រូវទទួល ហើយអាចមកចូលរួមក្នុងសវនាការបាន ។

ឃ- យោងតាមករណីនីមួយៗ បុគ្គលិករបស់តុលាការ អាចប្រគល់លិខិតអញ្ជើអោយដល់សាម៉ីជន ឬប្រគល់ភារកិច្ចរបស់តុលាការ អាចប្រគល់លិខិតអញ្ជើញអោយដល់សាម៉ីជន ឬ ប្រគល់ភារកិច្ចនោះ អោយទៅសមាជិកយុត្តិធម៌ឃុំ ឬសង្កាត់ ។ ប្រសិនបើសាម៉ីជនជាកម្មាភិបាល បុគ្គលិក កម្មករ ក្នុងអង្គភាពណាមួយនោះលិខិតអញ្ជើញអាចផ្ញើទៅដល់សាម៉ីជនតាមរយៈប្រធានអង្គភាពនោះ ។

៣-ការចាត់តាំងទីប្រឹក្សាប្រជាជន :

ក្រោយពេលចេញដីកាសំរេច ដាក់រឿងទៅជំនុំជំរះចៅក្រមត្រូវចេញដីការចាត់តាំងទីប្រឹក្សាប្រជាជន ២ រូប ក្នុងចំណោមទីប្រឹក្សាដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីរាយនាមទីប្រឹក្សាប្រជាជន ។ ទីប្រឹក្សាប្រជាជនទាំងពីររូបនេះត្រូវបានអញ្ជើញមកពិនិត្យសំណុំរឿងយ៉ាងតិចណាស់ ៣ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកសនាការ ដោយមិនគិតថ្ងៃឈប់សំរាក និងថ្ងៃបុណ្យ ។

ចំពោះរឿងណាដែលមានលក្ខណៈស្មុគ្រស្មាញ ចៅក្រមត្រូវអធិប្បាយពន្យល់ទីប្រឹក្សាប្រជាជន អោយបានជ្រាបអំពីខ្លឹមសារនៃរឿង បញ្ញត្តិ និងគោលនយោបាយរបស់បក្ស ដើម្បីឱ្យទីប្រឹក្សាមានលទ្ធភាពរួមចំណែកក្នុងពេលជំនុំជំរះបានលទ្ធភាពល្អប្រសើរ ។

ចំណុចសំខាន់ ចៅក្រមត្រូវចេញណែនាំទីប្រឹក្សាអោយស្គាល់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលមានស្មើនឹងចៅក្រម សំដៅពង្រឹងសិទ្ធិធ្វើជាម្ចាស់របស់ប្រជាជន និងពង្រឹងនីត្យានុកូលភាពប្រជាធិបតេយ្យ ។

ជាពិសេសចៅក្រម និងទីប្រឹក្សាប្រជាជន មានកាតព្វកិច្ចរក្សាការសម្ងាត់របស់រដ្ឋ គឺមិនត្រូវឱ្យជនដទៃដឹងនូវរឿងដែលនឹងត្រូវជំនុំជំរះនោះទេ ។

ចៅក្រម ត្រូវព្រាងសំណួរ សំរាប់សួរបញ្ជាក់ដល់អ្នកចូលរួមក្នុងនីតិវិធីនៅពេលសវនាការខាងមុខ ។

IV. អំពីការងារនៅពេលសវនាការ

ការបើកសវនាការ របស់តុលាការប្រជាជន មានគោលដៅជំនុំជំរះរឿងអោយបានល្អតល្អន់ និងត្រឹមត្រូវបំផុតតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ និងតាមគោលនយោបាយរបស់បក្ស ។ ដូចនេះ នៅពេលសវនាការ តុលាការប្រជាជនត្រូវសួរចម្លើយ អ្នកចូលរួមក្នុងនីតិវិធីទាំងអស់សារឡើងវិញទាំងស្រុង ហើយបង្ហាញភស្តុតាងអោយបានសព្វគ្រប់ដើម្បីផ្អែកលើនោះតុលាការអាចនឹងចេញសេចក្តីប្រកាសសាលក្រមមួយ មានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងត្រឹមត្រូវ ។ម្យ៉ាងវិញទៀតនៅពេលបើកសវនាការជំនុំជំរះ តុលាការ ត្រូវធ្វើយ៉ាងណាអោយការងារជំនុំជំរះ ក្លាយទៅជាការងារមួយអាប់រំដល់សាម៉ីជនផង អប់រំដល់ប្រជាជនទូទៅផង អំពីសម្បជញ្ញៈ អំពីការអនុវត្តន៍ច្បាប់ និងគោលមាគ៌ារបស់បក្ស ។

តុលាការប្រជាជន គួរចៀសវាង និងកុំយល់ច្រឡំថា ខ្លួនបានធ្វើការផ្សះផ្សាជាច្រើនលើក ហើយការអង្កេតស៊ើបសួរក៏បានល្អតល្អន់ ហើយសំណុំរឿងរៀបចំក៏បានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយហើយ ដូច្នេះការបើសវនាការ គ្រាន់តែជារូបភាពមួយថ្មីមួយកំណត់ការដោះស្រាយប៉ុណ្ណោះ ។ ទស្សនៈភាន់ច្រឡំនេះ អាចនាំដល់ការមើលស្រាលលើការសួរដេញដោលនៅពេលសវនាការ ការស្រាវជ្រាវពិនិត្យវត្ថុតាង និងមតិរបស់អ្នកចូលរួនមក្នុងនីតវិធីដូចជាមតិរបស់តំណាងអង្គការរដ្ឋ អង្គការសង្គម ឬរបស់អ្នកជំនាញ ។ នៅពេលសវនាការប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះជាប្រធានសវនាការ ។ មានន័យថា ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ មានអំណាចឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការដឹកនាំសវនាការ គឺធានាអោយបាននូវសណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងសវនាការ ។ បើមានជនណាម្នាក់ប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃសវនាការ នោះប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ មានសិទ្ធិព្រមាន ឬបង្គាប់អោយអ្នករក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់បង្ខំអោយជននោះ ចេញមួយរយៈ ឬ រហូតពីបន្ទប់ជំនុំជំរះជាបន្ទាន់ ។

ប្រសិនបើមានបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ កើតមានក្នុងវិរវេណនៃបន្ទប់ជំនុំជំរះ ហើយក្នុងអំឡុងពេលជំនុំជំរះ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ត្រូវបញ្ជាឱ្យលេខាធិការ-ក្រឡាបញ្ជីធ្វើកំណត់ហេតុបញ្ជូនជនល្មើស និងវត្ថុតាងទៅអយ្យការ ដើម្បីចាត់វិធានការ ស៊ើបអង្កេត និងចោទប្រកាន់តាមច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌជាធរមាន ។

ក្នុងករណីត្រូវរក្សាការសម្ងាត់របស់រដ្ឋ ឬសីលធម៌សង្គម ការជំនុំជំរះអាចធ្វើជាសម្ងាត់បាន តែសាលក្រម ត្រូវប្រកាសជាសាធារណៈ ។ តុលាការត្រូវប្រកាសជាជំនុំជំរះជាសម្ងាត់ដោយសេចក្តីសំរេចមានមូលហេតុ ។

ទោះបីការជំនុំជំរះ ត្រូវធ្វើជាសាធារណៈក៏ដោយក៏មិនត្រូវអនុញ្ញាតិអោយអនីតិជន គឺជនអាយុតិចជា ១៨ ឆ្នាំ ចូលរួមស្តាប់ក្នុងសវនាការទេ លើកលែងតែអនីតិជននេះត្រូវតុលាការកោះមកសួរជាសាក្សី ។

សវនាការរបស់តុលាការប្រជាជន ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដូចខាងក្រោមនេះ:

១-មុនបើកសវនាការ:

លេខធិការ-ក្រឡាបញ្ជី មានភារកិច្ច :

ក-អានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃបន្ទប់ជំនុំជំរះ

ខ-ពិនិត្យវត្តមាននៃអ្នកចូលរួមក្នុងសវនាការទាំងអស់ ។ ក្នុងករណីអវត្តមាននៃសាមីជនណាម្នាក់ នោះត្រូវពិនិត្យរកមូលហេតុ ។

២-ពេលបើកសវនាការ:

- លេខធិការ-ក្រឡាបញ្ជី អញ្ជើញអ្នកចូលរួមក្នុងនីតិវិធីទាំងអស់ មកកាន់បន្ទប់សវនាការ

- ស្នូកណ្តឹង ៣ ដង ជាសញ្ញាប្រាប់អំពីការចូលបន្ទប់សវនាការនៃក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ

- លេខាធិការ-ក្រសឡាបញ្ជី អញ្ជើញសាធារណៈជនក្រោកឈរ

-ក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ចូលមកកាន់កន្លែង ។ ប្រធានអញ្ជើញសាធារណជនអង្គុយរួចក្រុមប្រឹក្សា ជំនុំជំរះក៏អង្គុយភ្លាមដែរ ។

-ប្រធានក្រោកឈរប្រកាសបើកការជំនុំជំរះ និងប្រកាសកម្មវត្ថុនៃរឿងហេតុព្រះទាំងឈ្មោះនៃគូភាគី ។

-ប្រធានបង្គាប់ឱ្យលេខាធិការ-ក្រឡាបញ្ជី រាយការណ៍ពីវត្តមាន និងអវត្តមាននៃអ្នកដែលត្រូវ ចូលរួមក្នុងនីតិវិធី ។

- លេខាធិការ-ក្រឡាបញ្ជី ក្រោកឈរ ហើយរាយការណ៍ ។ បើមានអ្នកចូលរួមណាមួយអវត្តមាន ឬបើមានសំណូមពរពីគូភាគីណាំស្នើផ្អាកសវនាការក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ត្រូវពិភាក្សា និងសំរេចថា តើគួរបន្តសវនាការ ឬបង្អង់ទៅថ្ងៃក្រោយ ។

- ប្រធានក្រោកឈរប្រកាសសមាសភាពតុលាការ ហើយសួរអត្តសញ្ញាណ គឺនាមត្រកូល និងឈ្មោះ អាយុ សញ្ជាតិ លំនៅដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន របររកស៊ី ឈ្មោះប្តី ប្រពន្ធ រួចប្រាប់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដល់គូភាគី ។ បន្ទាប់ មកប្រធាន សួរដល់ភាគីម្នាក់ៗតើសុំផ្លាស់ប្តូរសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះរូបណាមួយទេ ។ ប្រសិនបើមាន ក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះទាំងមូលជាអ្នកពិនិត្យ និងសំរេចតាមមតិភាគច្រើន ក្រោយពីបានយោបល់ពីតំណាងអយ្យការ

ក្នុងករណីដែលរដ្ឋអាជ្ញាតាំងខ្លួនជាគូក្តីដើម ។ ការប្តឹងសុំផ្លាស់ប្តូរ និងទុកជាបានការ លុះត្រាតែបណ្តឹងនោះមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ។

-ប្រធាន ប្រាប់ដល់អ្នកចូលរួមឯទៀត ដូចជាសាក្សី អ្នកជំនាញដែលបានធ្វើកោសល្យវិច័យ អ្នកបកប្រែ អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

៣-ការសួរដេញដោល :

-ក្នុងដំណាក់កាលសួរដេញដោល ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ សួរដេញដោលដើមចោទមុន បន្ទាប់មកចុងចម្លើយ និងអ្នកចូលរួមឯទៀត ។

-ក្នុងពេលប្រធានសួររួច ប្រធានត្រូវប្រគល់សំដី អោយទីប្រឹក្សាសួរបន្ថែម

-បន្ទាប់ពីទីប្រឹក្សាប្រជាជន តំណាងអយ្យការ អ្នកការពារ មានសិទ្ធិតាំងសំណួរបានប្រសិនបើមាន ។

-បើក្នុងសំណុំរឿងមានបណ្តឹងរបស់តំណាងអយ្យការ ដែលតាំងខ្លួនជាគូក្តីដើម ប្រធានសវនាការត្រូវអធិប្បាយដោយសង្ខេបនូវខ្លឹមសារនៃបណ្តឹងរបស់តំណាងអយ្យការ ។ បន្ទាប់មកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះត្រូវបង្គាប់អោយលេខាធិការ ក្រឡាបញ្ជី អានទាំងស្រុងនូវបណ្តឹងរបស់តំណាងអយ្យការ ។ ប្រធានអញ្ជើញតំណាងអយ្យការ មានមតិបន្ថែម ។

ប្រធាន អាចបង្គាប់អោយលេខាធិការ ក្រឡាបញ្ជី អានចម្លើយរបស់អ្នកវត្តមាន ដែលគេបានឆ្លើយនៅពេលអង្កេតស៊ើបសួររួចហើយ ។

គូភាគី សក្សា ដែលជាជនជាតិមានសិទ្ធិប្រើភាសារបស់ខ្លួនបាន នៅពេលជំនុំជំរះ តែត្រូវឱ្យមានអ្នកបកប្រែភាសា ។

កំណត់សំគាល់ប្រធាន ត្រូវចេះឆក់ឱកាសក្នុងពេលសួរសាមីជនបញ្ចេញវត្ថុតាង ឬឯកសារនានា ដែលទាក់ទងនឹងសាមីជននោះ ហើយសួរបញ្ជាក់តើគេទទួលស្គាល់ឯកសារ ឬវត្ថុតាងទាំងនោះប្រាកដមែនឬទេ ។

៤-ការសួរតទល់គ្នា:

-ក្នុងតំណាក់ការសួរតទល់គ្នា ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ត្រូវទុកសិទ្ធិឱ្យដើមចោទចុងចម្លើយ និងអ្នកចូលរួមឯទៀត ជជែកតទល់ចំពោះចំណុចទាំងឡាយណាដែលគេពុំឯកភាពគ្នា ។ ប្រធានត្រូវធ្វើការណែនាំឱ្យសាមីជនចេះអធិប្បាយវែកញែកហេតុផលនៃដំណើររឿង ដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់គេ ហើយប្រធានត្រូវចេញកាត់សំដីណា ដែលវែងអន្លាយ ឬការជជែកគ្នាខុសខ្លឹមសារនៃរឿង ។

-ក្នុងករណីដែលតំណាងអយ្យការ តាំងខ្លួនជាគូក្តីដើម តំណាងអយ្យការអាចជជែកតទល់ជាមួយចុងចម្លើយ និងសាក្សីរបស់ចុងចម្លើយ ។

-បន្ទាប់មកប្រធាន ត្រូវអញ្ជើញអ្នកការពារសិទ្ធិដើមចោទ ធ្វើសេចក្ដីសន្និដ្ឋាន រួចទើបអញ្ជើញ អ្នកការពារសិទ្ធិចុងចម្លើយ ធ្វើសេចក្ដីសន្និដ្ឋានតបវិញប្រសិនបើមាន ។

-ចុងក្រោយបង្អស់ប្រធានសវនាការ អញ្ជើតំណាងអយ្យការ សន្និដ្ឋានវាយតម្លៃ និងធ្វើសំណូមពរ ។

-ប្រធាន ប្រកាសបញ្ចប់ដំណាក់កាលសួរតទល់

-ក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ថយចូលក្នុងបន្ទប់ពិភាក្សា ។

៥-ការពិភាក្សាក្នុងបន្ទប់សម្ងាត់ :

ក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ត្រូវពិនិត្យនូវបញ្ហាដូចខាងក្រោមនេះ :

ក- ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិ រវាងដើមចោទ និងចុងចម្លើយ និងសាមីជនឯទៀត

ខ- ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ហើយ ឬនៅ?

គ- សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច របស់សាមីជនម្នាក់ៗ ដែលត្រូវដោះស្រាយតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ និងគោលនយោបាយរបស់បក្ស ។

ប្រធានមានភារកិច្ចអធិប្បាយបញ្ហានីមួយៗ និងបញ្ញត្តិច្បាប់ គោលនយោបាយរបស់បក្ស ជូនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ត្រូវផ្ដល់មតិមុន រួចទើបប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ សំរេចតាមមតិភាគច្រើន ។ ក្នុងករណីមានមតិមិនឯកភាពគ្នា ប្រធាន ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដាក់ក្នុងសំណុំរឿង រីឯអ្នកមានមតិមិនឯកភាព ក៏មានសិទ្ធិសរសេរមតិរបស់ខ្លួនដាក់ចូលក្នុងសំណុំរឿងដែរ ។

នៅពេលពិភាក្សា គ្មានជនណាមានសិទ្ធិចូលក្នុងបន្ទប់សម្ងាត់ ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះឡើយ ។

៦-ការប្រកាសសាលក្រម:

ស្គរកណ្ដឹង ៣ ដង

-ក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ចេញពីបន្ទប់សម្ងាត់ មកកាន់បន្ទប់សវនាការវិញ ។

-ប្រធានក្រោកឈរ ដើម្បីអានសាលក្រម ។ ព្រមជាមួយនោះលេខាធិការ ក្រឡាបញ្ជី អញ្ជើញសាធារណជនក្រោកឈរ ។

-លុះអានចប់សមាសភាពតុលាការហើយ ប្រធាន អញ្ជើញសាធារណជនអង្គុយ ។

-ក្នុងពេលតុលាការប្រកាសសេចក្ដីវិនិច្ឆ័យ លេខាធិការ ក្រឡាបញ្ជី អញ្ជើញសាធារណជនក្រោកឈរ ។

-លុះប្រកាសសាលក្រមចប់ ប្រធាន អញ្ជើញសាធារណជនអង្គុយ ។ ប្រធានក៏អង្គុយដែរ ។

-ប្រធាន ប្រាប់ទៅគូភាគី បើមិនសុខចិត្តនឹងសាលក្រមនេះទេ អាចធ្វើពាក្យប្ដឹងទៅក្រសួងយុត្តិធម៌បាន ។

-ប្រធានក្រោកឈរ ប្រកាសបិទសវនាការ ។

V ‿ **ក្រោយពេលសវនាការ :**

-ប្រធានសវនាការ ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ នូវកំណត់ហេតុក្នុងសៀវភៅសវនាការ ។ កំណត់ហេតុសវនាការ ឆ្លុះបញ្ចាំ និងបញ្ជាក់សព្វគ្រប់ អំពីការដែលកើតមានក្នុងពេលសវនាការ ។

កំណត់ហេតុសវនាការ ត្រូវមានហត្ថលេខា របស់លេខាធិការ-ក្រឡាបញ្ជីកត់ត្រា និងក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ។

-លេខាធិការ-ក្រឡាបញ្ជី ត្រូវចម្លងកំណត់ហេតុសវនាការ រួចយកមកទុកក្នុងសំណុំរឿង ។

-ក្រោយពេលសវនាការ ចៅក្រម ត្រូវចាត់ឱ្យលេខាធិការ-ក្រឡាបញ្ជីចម្លងសាលក្រម ជូនតំណាងអយ្យការ និងក្រសួងយុត្តិធម៌ជាបន្ទាន់ ព្រមទាំងធ្វើសំរង់សាលក្រម ឬចម្លងសាលក្រមជូនគូភាគី និងអង្គការមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីអនុវត្ត ។

-ការអនុវត្តន៍សាលក្រម ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមសារាចរ លេខ ១០២៦ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៨២ របស់ក្រសួងយុត្តិធម៌ ដែលបានផ្ញើជូនដល់អយ្យការ និងតុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុងរួចហើយ ។

កំណត់សំគាល់

I ‿ ការប្តឹងជំទាស់ និងការជំនុំជំរះសារឡើងវិញ

១-ការប្តឹងជំទាស់

សាលក្រមរដ្ឋប្បវេណី របស់តុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុង ដែលសំរេចចំពោះមុខមានអនុភាពអនុវត្តភ្លាម១ ។ សាលក្រមកំបាំងមុខ គ្មានអនុភាពអនុវត្តចំពោះមុខភាគីអនុវត្តមានបានទេ ។ ភាគីអវត្តមានអាចប្តឹងជំទាស់នឹងសាលក្រមនេះ បានក្នុងរយៈ ១៥ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃដែលបានអោយដំណឹងពីសាលក្រមនោះដល់សាមីខ្លួនផ្ទាល់ ឬដល់ទីលំនៅរបស់សាមីខ្លួន ។

បើផុតរយៈពេលនេះ ភាគីអវត្តមាន ដែលបានទទួលដីកាឱ្យដំណឹងហើយ តែមិនប្តឹងជំទាស់ នោះសាលក្រមកំបាំងមុខ និងទៅជាសាលក្រមស្ថាពរ ។

បើភាគីអវត្តមាន ប្តឹងជំទាស់ក្នុងរយៈពេលកំណត់ នោះប្រធានតុលាការត្រូវកោះហៅអ្នកប្តឹងទាស់ព្រមទាំងភាគីដទៃទៀត ឱ្យចូលខ្លួនមកពេនៅពេលជំនុំជំរះ ដែលនឹងកំណត់ធ្វើនៅថ្ងៃណាមួយខាងមុខ ។

បើអ្នកប្តឹងទាស់មិនព្រមចូលខ្លួនមកទៀត ក្រោយពីបានទទួលដីកាកោះត្រឹមត្រូវហើយ នោះការប្តឹងជំទាស់របសាមីជន ត្រូវទុកជាអសារឥតការ ។ ក្នុងករណីនេះ សាលក្រមកំបាំងមុខ ត្រូវទៅជាសាលាក្រមស្ថាពរ ហើយត្រូវយកទៅអនុវត្ត ។

២-ការជំនុំជំរះសារឡើងវិញ:

បើរដ្ឋអាជ្ញាយល់ឃើញថា សាលក្រមរដ្ឋប្បវេណីរបស់តុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុងសំរេចដោយមានការភាន់ច្រឡំ រដ្ឋអាជ្ញា ត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ ដើម្បីពិនិត្យ និងសំរេច ។

ក្នុងនីតិវិធីជំរះសាឡើងវិញ ក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជំរះ ត្រូវមានចៅក្រម ២ នាក់ ដែលម្នាក់ជាប្រធាន និងទីប្រឹក្សាប្រជាជន ៣ នាក់ ហើយសុទ្ធតែអ្នកដែលមិនបានចូលរួមក្នុងការជំនុំជំរះលើកមុន ។

សាលក្រមរបស់តុលាការប្រជាជនខេត្ត ក្រុង ដែលជំនុំជំរះសារឡើងវិញ ទោះបីសំរេច កំបាំងមុខក៏ដោយ ក៏មិនអាចឱ្យមានការប្តឹងជំទាស់ ឬតវ៉ាទៀតឡើយ ។

II ៲ ឧប្បត្តិហេតុក្នុងអំឡុងនីតិវិធី

១-វិធានការបណ្តោះអាសន្ន:

ចាប់តាំងពីពេលទទួលពាក្យបណ្តឹង រហូតដល់ពេលជំនុំជំរះ ចៅក្រមមានសិទ្ធិចេញដីកាសំរេចជាការប្រញាប់ តាមជាមសំណូមពររបស់របស់គូភាគី ប្រសិនបើយល់ឃើញថាចាំបាច់ ។ ដីការសំរេចនេះមានគោលដៅបង្កាការអន្តរាយផេសង១ ដែលអាចកើតមានជាយថាដូចជាដីការសំរេចឱ្យប្តី និងប្រពន្ធ ដែលសុំលះលែងគ្នា បែកលំនៅពីគ្នាជាបណ្តោះអាសន្នដីកាសំរេចឱ្យភាគីម្ខាងចិញ្ចឹមអាហារកិច្ចកូនជាបណ្តោះអាសន្ន ។ ដីកាសំរេចឱ្យកត់ទ្រព្យសម្បត្តិ និងប្រគល់សិទ្ធិដល់ជនណាម្នាក់ ឱ្យថែរក្សាជាបណ្តោះអាសន្ន នូវទ្រព្យសម្បត្តិដែលមានទំនាស់ ឬទ្រព្យសម្បត្តិសំរាប់ការពារផលប្រយោជន៍របស់គូភាគី ។

ចៅក្រម ចេញដីកាសំរេចជាការប្រញាប់បាន ចំពោះតែកិច្ចការជាបណ្តោះអាសន្ន ដែលមិនបានប៉ះពាល់ទៅដល់អង្គសេចក្តី ។ ដីកាសំរេចនេះ មិនអាចប្តឹងជំទាស់បានឡើយ ។

២- ការបញ្ចូលតតិយជនមកជាគូក្តី

នៅពេលធ្វើការសួរដេញដោល បើមានតតយជនណាជាប់ទាក់ទងក្នុងរឿងដែលតុលាការកំពុងជំនំជំរះនោះតុលាការអាចបញ្ចូលឈ្មោះតតិយជននេះ មកជាគូក្តីខាងដើមចោទ ឬខាងចុងចំលើយ យោលទៅតាមផល-ប្រយោជន៍ របស់ភាគីនីមួយ១ ។

៣- ការធ្វើបន្តឡើងវិញនូវការជំនុំជំរះ

នៅពេលពេលជំនុំជំរះ ប្រសិនបើដើមចោទបានទទួលអនិច្ចកម្ម នោះតុលាការត្រូវស្រាវជ្រាវរកដោយគ្រប់មធ្យោបាយនូវទាយាទទាំងឡាយនៃសព ។ ទាយាទទាំងនោះត្រូវកោះហៅមកចំពោះមុខតុលាការ ហើយតុលាការត្រូវសួរឱ្យដឹងថា ទាយាទទាំងនោះមានបំណងបន្តក្តីទៅទៀត ឬក៏បោះបង់ត្រឹមនេះ ។

ក្នុងករណីទី ១ វិវាទកម្មត្រូវធ្វើឡើងវិញ ក្នុងនាមទាយាទទាំងនោះ តុលាការត្រូវបញ្ចូលឈ្មោះទាយាទទាំងនោះ មកជាគូក្តីខាងដើមចោទ

ក្នុងករណីទី ២ វិវាទកម្មត្រូវតែរំលាយចោល ហើយប្រដាប់ប្តឹងទាំងឡាយ ដែលបង់រួចហើយ ត្រូវទុកឱ្យអ្នកទទួលមតិក របស់ដើមចោទ ។

នៅពេលជំនុំជំរះ ប្រសិនបើចុងចំលើយបានទទួលអនិច្ចកម្ម ហើយដើមចោទ ប្តឹងសុំឱ្យទាយាទរបស់ចុងចំលើយ ជួសជុលសំនងនោះ តុលាការត្រូវស្រាវជ្រាវរកដោយគ្រប់មធ្យោបាយនូវទាយាទទាំនោះ រួចបញ្ចូលឈ្មោះទាយាទទាំងនោះ មកជាគូក្តីខាងចុងចំលើយដើម្បីតក្តី ។

៤- ការចំកល់រឿងទុកមិនចាត់ការ

ចៅក្រម អាចតំកល់រឿងទុកមិនចាត់ការ ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម :

ក. មានប្តឹងគ្នាម្តងរួចមកហើយ តុលាការបានសំរេចម្តងរួចមកហើយស្រាបតែមានប្តឹងទៀតនូវរឿងដដែល ។

ខ. នៅមុនពេលជំនុំជំរះ ដើមចោទសុខចិត្តដកពាក្យបណ្តឹងរបសលខ្លួន ហើយបណ្តឹងនេះពតក៏គ្មានប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៏ដល់អង្គការរដ្ឋ ឬអង្គការមហាជណណាមួយឡើយ ។

អ្នកចំណាយក្តី អាចឈប់ប្តឹងជំនួសកូនក្តីបាន លុះត្រាតែមានសំបុត្រប្រគល់សិទ្ធិជាពិសេសពីកូនក្តីរបស់ខ្លួន ដែលអនុញាតិឱ្យឈប់ប្តឹង ។

៥- ការបង្អង់រឿងទុកមួយអន្លើ ការបង្អង់ការជំនុំជំរះ

តុលាការអាចបង្អង់ទុកមួយអន្លើ នូវរឿងដូចខាងក្រោម :

ក. នៅពេលជំនុំជំរះ ស្រាប់តែភាគីណាមួយមានជំងឺរិកលចរិក ។ ក្នុងករណីនេះត្រូវរងចាំឱ្យភាគីនោះជាស្រលះសិនសឹមជំនុំជំរះ ។

ខ. ដើមចោទអវត្តមានយូរ ហើយមិនបានប្រគល់សិទ្ធិឱ្យជនណាម្នាក់ប្តឹងជំនួលខ្លួន ឬពុំដឹងអាស័យដ្ឋានពិតប្រាកដរបស់ជននោះ ។

ករណីនេះតុលាការអាចនឹងជំនុំរះបាន លុះត្រាតែដើមចោទនោះត្រឡប់មកវិញ ។

គ. នៅពេលជំនុំជំរះ បើឃើញថាក្នុងរឿងរដ្ឋប្បវេណីនេះ មានភាគីណាមួយប្តឹងបទព្រហ្មទណ្ឌនៅមន្ទីរអយ្យការ ហើយអយ្យការក៏បានចោទប្រកាន់រួចហើយដែលនោះ តុលាការត្រូវបង្អង់ការជំនុំជំរះសិន ។

តុលាការរដ្ឋប្បវេណី អាចជំនុំជំរះទៅទៀតបាន លុះត្រាតែតុលាការព្រហ្មទណ្ឌបានដសសំរេចសេចក្តីអំពីបណ្តឹងរបស់គូភាគីនោះរួចស្រេចជាស្ថាពរ ។

ក្រសួងយុត្តិធម៌សង្ឃឹមថា សេចក្តីណែនាំខាងលើនេះ អាចជួយដល់សមមិត្តប្រធាន អនុប្រធានចៅក្រម និងរដ្ឋអាជ្ញា នៅគ្រប់តុលាការប្រជាជន ខេត្ត ក្រុង ក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរៀង១ខ្លួន ។ ក្នុងករណីជួបការលំបាក សូមសមមិត្តលើកជាមតិស្នើរឡើងក្រសួងតុត្តិធមិ ក្រសួងយុត្តិធមិនឹងធ្វើការណែនាំបន្ថែមតាមសំណូមពរ ។

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ុក ប៊ុនឈឿន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ :..........០២២/១៤..........**ក.ប**/ស.ស.រ

សេចក្តីសម្រេច
ស្តីពី
ការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់ កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលបានប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម ០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៥២ អនក្រ-បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- យោងលិខិតលេខ ៩២៤ សជណ.អរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- យោងស្មារតីអង្គប្រជុំពិភាក្សាការងារស្តីពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤

សម្រេច

ប្រការ១.-

ត្រូវបានបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម ៖

១- **ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង**	រដ្ឋមន្ត្រី	ប្រធាន
២- **ឯកឧត្តម អ៊ុំ មាន**	រដ្ឋលេខាធិការ	អនុប្រធាន
៣- **ឯកឧត្តម ម៉ម វណ្ណៈ**	រដ្ឋលេខាធិការ	អនុប្រធាន
៤- **ឯកឧត្តម សាត សមុទ្រ**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ	សមាជិក

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

៥- **ឯកឧត្តម ហ៊ី ឌុឌ្ឍី**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ	សមាជិក
៦- **ឯកឧត្តម ហេង សួរ**	អគ្គនាយករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	សមាជិក
៧- **ឯកឧត្តម សេង សក្ដា**	អគ្គនាយកការងារ	សមាជិក

ប្រការ២.-

គណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារនេះ មានក្រុមការងារកសាងខ្លឹមសារ និងឯកសារមួយជាជំនួយការដែលមានសមាសភាព និងតួនាទីភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

ក-សមាសភាព៖

១- **ឯកឧត្តម ម៉ម វណ្ណៈ**	រដ្ឋលេខាធិការ	ប្រធាន
២- **ឯកឧត្តម សាត សមុទ្រ**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ	អនុប្រធាន
៣- **ឯកឧត្តម ហ៊ី ឌុឌ្ឍី**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ	អនុប្រធាន
៤- **ឯកឧត្តម ហេង សួរ**	អគ្គនាយករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	អនុប្រធាន
៥- **ឯកឧត្តម សេង សក្ដា**	អគ្គនាយកការងារ	អនុប្រធាន
៦- **ឯកឧត្តម ហុង ជឿន**	ប្រធានទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ	អនុប្រធាន
៧- **លោក អ៊ិន ខេមរា**	អគ្គនាយករងការងារ	សមាជិក
៨- **លោក ជួប ណារ៉ាត់**	អគ្គនាយករងការងារ	សមាជិក
៩- **លោក អ៊ុក សមវិទ្យា**	នាយកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម	សមាជិក
១០- **លោក កុយ ទេពដារាវុធ**	ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ	សមាជិក
១១- **លោក អ៊ុក ចាន់ធូ**	ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ	សមាជិក
១២- **លោក ឡេង តុង**	ប្រធាននាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ	សមាជិក
១៣- **លោក ខី ស៊ីម៉ាណែត**	ប្រធាន ន. ផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម	សមាជិក
១៤- **លោក ហៀង វាសនា**	ប្រធាន ន. សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	សមាជិក
១៥- **លោក វ៉េង ហៀង**	ប្រធាននាយកដ្ឋានការងារកុមារ	សមាជិក
១៦- **លោក ហែម ម៉ុននី**	ប្រធាន ន.ដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម	សមាជិក
១៧- **លោក ខៀវ សាវុធ**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ	សមាជិក
១៨- **លោក ហួន សឿរ**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ	សមាជិក
១៩- **លោក ខេង សំបូរ**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ	សមាជិក
២០- **លោក តូច ឌុទ្ធី**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ	សមាជិក
២១- **លោក ជ្រុន ថេរ៉ាវង្ស**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ	សមាជិក

២២- **លោកស្រី មូ ច័ន្ទវាសនា** អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ សមាជិក សមាជិក
២៣- **លោកវេជ្ជ. ខុន ណារិទ្ធ** អនុប្រធាននាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ សមាជិក
២៤- **លោក ហេង សារឿន** អនុប្រធាន ន. សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ សមាជិក
២៥- **លោក ស៊ុំ សោភ័ណ** នាយករងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម សមាជិក
២៦- **លោក ពេជ្រ បញ្ញា** ប្រធានការិ.គោលនយោបាយ និងនីតិកម្មកុមារ សមាជិក
២៧- **លោក ព្រំ សុវណ្ណារ៉ាក់** អនុប្រធានការិ.អធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២ សមាជិក

ខ. តួនាទីភារកិច្ច ៖

- រៀបរៀងតាក់តែងខ្លឹមសារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ
- ពិភាក្សាផ្ទៃក្នុងលើខ្លឹមសារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ
- សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដើម្បីរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ
- សហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវបទពិសោធន៍ច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ដើម្បីជាជំនួយស្មារតីក្នុងការកសាងច្បាប់នេះ ។
- ពិគ្រោះយោបល់ ដើម្បីប្រមូលយោបល់គ្រប់ភាគីធ្វើឱ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់ខាងលើនេះឱ្យមានភាពរលូនអាចទទួលយកបានទាំងអស់គ្នា និងអាចអនុវត្តបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- លើកវិធានការណ៍ជំរុញការកសាងច្បាប់ឱ្យបានឆាប់រហ័ស ទាន់ពេលវេលាជូនគណៈកម្មការ ដើម្បីរាយការណ៍ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល
- ទទួលភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលគណៈកម្មការប្រគល់ជូន។

ប្រការ៣.

ត្រូវបានបង្កើតលេខាធិការដ្ឋានមួយសម្រាប់សម្រួលការងារដល់គណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារដែលមានសមាសភាព និងតួនាទីភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

ក.សមាសភាព៖

១- **ឯកឧត្តម ហេង សួរ** អគ្គនាយករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រធាន
២- **លោក ទី ស៊ីម៉ាណែត** ប្រធាន ន. ផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម អនុប្រធាន
៣- **លោក ហាំង តុលា** ប្រធាន ន. ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ អនុប្រធាន
៤- **លោក ហៀង វាសនា** ប្រធាន ន. សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ សមាជិក
៥- **លោក គង់ ធារ័ត្ន** ប្រធាន ន. រដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក សមាជិក
៦- **លោក ហេង សារឿន** អនុប្រធាន ន. សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ សមាជិក
៧- **កញ្ញា សុវណ្ណ វណ្ណារតន៍** ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង សមាជិក

ខ. តួនាទីភារកិច្ចៈ

- ចាត់ចែងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងរៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារកសាងខ្លឹមសារ
- រៀបចំធ្វើកំណត់ហេតុ និងរបាយការណ៍ជូនគណៈកម្មការ
- ទទួលភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលគណៈកម្មការប្រគល់ជូន។

ប្រការ៤.-

ក្នុងករណីប្រធានអវត្តមាន អនុប្រធានអាចដឹកនាំជំនួសតាមការប្រគល់ជូនភារកិច្ចរបស់ប្រធាន ។

ប្រការ៥.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ប្រធានទីភ្នាក់ជាតិមុខរបរ និងការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ប្រធាននាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម ប្រធាននាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានការងារកុមារ ប្រធាននាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម និងសាមីខ្លួន ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។៚

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>កន្លែងទទួល</u>
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រចាំការ
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ក្រសួងយុត្តិធម៌
- គ្រប់ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ដូចប្រការ ៥ "ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ ២

_ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៤៥/១៦ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

_ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០១៩/១៧ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីងហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូអិលធីឌី

_ សេចក្តីពន្យល់របស់ អង្គការ ILO នៅកម្ពុជា

_ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ ២០១៤ ដល់ ឆ្នាំ ២០១៨

_ គោលនយោបាយជាតិស្តីពី មុខរបរនិងការងារឆ្នាំ ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ ២០២៥

_ សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ របស់អង្គការ GMAC

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២៤៦/១៦-សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃព្រីងខាងត្បូង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៦៥៥ ៥៦៥/០៨៧ ៩៧១ ១១២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- លោក សាន ឡាយ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
- **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករទេសរ្យាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃព្រីងខាងត្បូង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧៨៩ ៧៦៨/០៩៨ ៨៨៨ ៩១១ ទូរសារ ៖ គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥.២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Toul Kork, Phnom Penh + Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org + Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក វី សិទ្ធីណែត អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោក អ៊ិត ម៉ុង តំណាងកម្មករ

៣- លោក ចក រិទ្ធិ តំណាងកម្មករ

៤- លោកស្រី រុន ស្រីពៅ កម្មករ

បញ្ហាក្តូចវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទៅតាមសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ ហើយមានការឯកភាពពីក្រុមហ៊ុន។

២- ស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ដែលដេរបានតាមទិន្នផលរៀងរាល់ថ្ងៃពុធដូចពីមុន។

៣- ស្នើក្រុមហ៊ុនប្រើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ។

៤- ស្នើក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយគ្មានមូលហេតុ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធី និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៥- ស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំគ្រូពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង។

៦- ស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានពេទ្យ និងវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការ។

៧- ស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៥៥៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ការិយាល័យវិវាទការងារទី២ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៤៧ សសឧក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក ការិយាល័យវិវាទការងារទី២ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០៧ ចំណុច ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ១៥៥៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០៧ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៧ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីបានធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ០៥ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី២, ទី៤, ទី៥, ទី៦ និងទី៧។ ទន្ទឹមនឹងនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ០១ ចំណុច ចេញពីសំណុំរឿងនេះ គឺ ចំណុចវិវាទទី១។ ដូចនេះ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ០១ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថៅកែក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក សាន ឡាយ ជាប្រធានរដ្ឋបាល។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន ខេមបូឌា លេខ ០០០២/១៦ កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន ខេមបូឌា លេខ ០០០១/១៦ កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

៣- លិខិតលេខ ០៤៣/១៦ សសឧក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)។

៤- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីសុំឱ្យលោកប្រធានជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ។

៥- ញត្តិគាំទ្រ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា។

៦- លិខិតលេខ ០៤៧ សសឧក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ពីបទមិនគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៧- លិខិតលេខ ០៤២/១៦ សសឧក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ពីបទមិនគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៨- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ស្នើសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ។

៥- ញត្តិគាំទ្រ និងប្រគល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៥៥៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣៧៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) (តទៅនេះឱ្យហៅថា "ក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែលជា ២៥០ នាក់ (*យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)*)។
- តាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ នាយកក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ឈ្មោះ Tseng Wen Sheng បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក សាន ឡាយ ដែលជាប្រធានរដ្ឋបាល ក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុន។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក៏មានវត្តមានរបស់លោក សាន ឡាយ ដែរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន មិនទាន់មានសហជីពណាមួយដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត នៅឡើយទេ។
- យោងតាមលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ០០០២/១៦/កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ បានបញ្ជាក់ថា ១)

លោក អ៊ិត ម៉ុង មុខងារបង្កើយការ ២) លោក ចក វិទ្ធិ មុខងារ តុកាត់ និង ៣) អ្នកស្រី វ៉ុន ស្រីពៅ មុខងារជំនួយការតុកាត់ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន។

- តាមរយៈញត្តិគាំទ្រ និងប្រគល់សិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ចំនួន ២៦៨ នាក់ បានផ្តិតស្នាមមេដៃ ប្រគល់សិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ឱ្យធ្វើជាតំណាងសិទ្ធិតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់។ នៅក្នុងញត្តិគាំទ្រ និងប្រគល់សិទ្ធិ ក៏មានឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ដែលត្រូវបាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ផងដែរ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ មានវត្តមានរបស់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ខាងលើ ព្រមទាំងវត្តមានរបស់អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាម្នាក់ទៀត គឺ លោក វី សិទ្ធិណែត ដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
    - កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ ម្តងៗ ជាមួយនឹងនិយោជក។
    - នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែនោះ ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ០៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកនៅតែចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ ម្តងៗ ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ដូចខាងក្រោម ៖
    - នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ ម្តងៗ ជាមួយនិយោជក អាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រឈមនឹងការលែងបន្តកិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក ជាហេតុធ្វើឱ្យបាត់បង់ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតច្រើន។
    - និយោជកអាចធ្វើការដាក់សំពាធលើកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ។
    - និយោជកបានបើកដំណើរការក្រុមហ៊ុននេះយូរដែរហើយ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនគួរតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ៖

- នៅក្នុងចំណោមអ្នកទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ប្រហែលជា ៨០ នាក់ ដែលមានផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ០២ ឆ្នាំ ។
- ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិត ចក រិទ្ធិ ដែលបានចូលធ្វើការងារតាំងពីថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ និងកម្មករនិយោជិត អ៊ិត ម៉ុង បានចូលធ្វើការងារតាំងពីថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ មានន័យថា ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់បានធ្វើការងារលើសពីរយៈពេល ០២ ឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ គឺនិយោជកនៅតែបន្តប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដដែល ។ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកបានអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ហើយនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកក៏បានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ០៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចដែរ ។
  - ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ ម្តងៗ គឺផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់និយោជក នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។
  - ថ្វីបើក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបើកដំណើរការយូរឆ្នាំ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនបានយូរទេ គឺពួកគាត់អាចមានការផ្លាស់ប្តូរពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយ ជាពិសេសនៅពេលដែលនៅក្បែរកន្លែងរស់នៅរបស់ពួកគាត់មានបង្កើតក្រុមហ៊ុនថ្មី គឺគាត់អាចនឹងប្តូរទៅធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនថ្មីនោះវិញ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបកស្រាយអំពីភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត, លេខ ២២០/១៦-អេស អិល ហ្គាមេន ប្រូសេសស៊ីង (ខេមបូឌា) ២ និងលេខ ២៣៨/១៦-ហ្វ្រេសហ្វូល (ខេមបូឌា) ផេកស្គាយ ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ដោយឡែក ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពកំណត់ពីសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួន មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្តឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា *"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិប្តឹងបរិហារ ប្តឹងតវ៉ា ឬប្តឹងទារសំណងជួសជុលការខូចខាត ដែលបណ្តាលមកពីអំពើខុសច្បាប់របស់អង្គការរដ្ឋ របស់អង្គការសង្គម និងរបស់បុគ្គលិកនៃអង្គការទាំងនោះ ។... ។"* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន មិនទាន់មានសហជីពណាមួយដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត នៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែល បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។"* ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកព្រៃង, លេខ ៤៧/១០-ម៉ុង ជឿន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥-ភ័រហ្វិក គ្រាស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)*។

តាមរយៈញត្តិគាំទ្រ និងប្រគល់សិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សេង ហុងយាន ចំនួន ២៦៨ នាក់ បានផ្តិតស្នាមមេដៃប្រគល់សិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ឱ្យធ្វើជាតំណាងសិទ្ធិតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ ។

លើសពីនេះទៅទៀត ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹង អំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *" ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៧/១៦-ឃុនីតា ហ៊េតិនៀរ ឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ និង លេខ ២៤៤/១៦-ល្វីវ៉េ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី)*

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការិយាល័យទី២ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ គឺ ១) អ៊ិត ម៉ុង ២) ចក រិទ្ធិ និង៣) រ៉ុន ស្រីពៅ ឱ្យធ្វើជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ តាមរយៈលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប៉ុន្តែ ក្នុងលិខិតនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារក្នុងសំណុំរឿងវិវាទ ដែលត្រូវបានតំណាងដោយកម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ខាងលើនោះទេ។ ជាមួយគ្នានេះ នៅក្នុងញត្តិគាំទ្រ និងប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ក៏មានឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ទាំង ០៣ នាក់ គឺ ១) អ៊ិត ម៉ុង ២) ចក រិទ្ធិ និង៣) រ៉ុន ស្រីពៅ ផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិ ហើយនៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់នេះ ក៏មានវត្តមានផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាំង ២៦៨ នាក់ (កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ក៏មានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិដែរ) ដែលបានពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៦៨ នាក់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"* ។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧។"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត វាក្យខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា៧៣ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុប លើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងវាក្យខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៦៧។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុបដែលចែងក្នុងវាក្យខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៦៧ គឺយោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តទីមួយៗ នោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ។..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

ដូចនេះ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ និយោជកមិនអាចបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ០២ ឆ្នាំ បានទេ។ និយោជកត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជាមួយកម្មករនិយោជិត ដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែម្តងៗរបស់កម្មករនិយោជិត រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ហើយផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះមានរយៈពេលលើសពី ០២ ឆ្នាំ ហើយ។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិត ចក រិទ្ធិ ដែលបានចូលធ្វើការងារតាំងពីថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ និងកម្មករនិយោជិត អ៊ិត ម៉ុង បានចូលធ្វើការងារតាំងពីថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ចើរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ បានធ្វើការងារលើសពីរយៈពេល ០២ ឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានប្តូរ

កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងខាងលើនេះទេ។

ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រឹម ០៣ ខែប៉ុណ្ណោះ ហើយភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅរៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ របស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកតែងផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិតជានិច្ច។

កថាខណ្ឌទី៦ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា*"។

យោងតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កាតព្វកិច្ចនៃការបង់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបង់ គឺនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្តាច់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៦-ញូមេកហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩៥/០៦-សៅធី បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១២៤/០៩-ហ្វូគីស ហ្វូតវៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*)

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩១/១០-ញូ វ៉ាយដឺ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*ការបង់ប្រាក់បំណាច់ ដែលធ្វើនៅពេលដល់កាលកំណត់ផុតរលត់ ហើយបន្តសារជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនអាចរារាំងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់តាមច្បាប់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ឱ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារអាចប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាបានយ៉ាងយូរត្រឹមពីរឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ កាលណា ការបន្តសារជាថ្មីលើសពីពីរឆ្នាំ នោះថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតអាចចាត់ទុកថា យូរតាមន័យនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលធ្វើឱ្យខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលសម្រាប់អនុវត្តតែក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះ មិនអាចបន្តអនុវត្តបានទៀតទេ។ ហេតុនេះហើយ ទើបច្បាប់ស្តីពីការងារចែងពីការ ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ នៅពេលធ្វើការបូកបញ្ចូលគ្នានូវថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីពីរឆ្នាំ*"។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៧/១៦-ទិចធី អ៊ីភែវិល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ទោះបីជានិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ០៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ម្តងៗក្តី មិនមែនមានន័យថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារហូតនោះទេ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ០២ ឆ្នាំ នោះកិច្ចសន្យាការងារនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ប៊ុនឈា**

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

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៤៦/១៦ -សេខ ហុងយាន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ២៤៦/១៦-សេខ ហុងយាន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាព នឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "* ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំរាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ុង សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **២៤៦/១៦-សេខ ហុងយាន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី** នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ ករណីផលបូកនៃកិច្ចសន្យាលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

មូលហេតុនៃមតិជំទាស់នេះ ខ្ញុំសូមពន្យល់ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

-និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ និងជ្រើសរើសដោយគោរពគោលការណ៍សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា (គ្មានការបង្ខិតបង្ខំ គ្មានហិង្សា គ្មានការភ័ន្តច្រឡំ គ្មានការបោកប្រាស) ។

-ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានសម្រេចជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ និងជ្រើសរើសដោយឯកភាពគោរពគោលការណ៍សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា ។

-នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ម្តងៗ ភាគីទាំងពីរបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ ជានិច្ច ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ ករណើផលបូកនៃកិច្ចសន្យាលើសពី ២ ឆ្នាំ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ពីព្រោះ ផ្ទុយនឹងគោលការណ៍សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ុង សុទ្ធី

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៥/១៧ - ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិឫស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៥ ២៥៥ ២២៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- លោក សួង សុផែន រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **លោក-លោកស្រីតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី**

- **សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា**

- **សហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិឫស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៥០ ៧៧៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ហ៊ុយ សម្បិត្តិ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា
២- លោក នូ សុផុន	ប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី
៣- លោក ស៊ាន វិធាន	សកម្មជនសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី
៤- លោក អ៊ឹង ឡូញ	សកម្មជនសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី
៥- លោកស្រី នូ ឡាយ	សកម្មជនសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ផេង ស៊ីង ហុង អ៊ិនធើប្រាយ ខូ អិលធីឌី

បញ្ហាក្តុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករ ចំនួន ២០០ ភាគរយ ពេលកម្មករព្រមស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យជាតិសំខាន់ ដូចធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យដែរ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដល់បំណាច់ឆ្នាំ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការ និងមានថ្នាំពេទ្យសម្រាប់កម្មករប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវឱ្យកម្មករចេញមុន ១៥ នាទី គឺម៉ោង ១០៖៤៥ នាទី ទៅហូបបាយ ហើយត្រឡប់មកវិញធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃត្រង់ ។ កម្មករគ្មានពេលសម្រាក (ហូបបាយមិនទាន់) សូមឱ្យលុបចោលការថែមម៉ោងថ្ងៃត្រង់ ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករ (នៅតែមានការបង្ខិតបង្ខំពីប្រធានក្រុម) ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ ភាគរយ សុំបើកមុន ៣ ខែមុន ជូនកម្មករជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅលំហែមាតុភាព (ឆ្លងទន្លេ) ឈប់សម្រាក ៩០ ថ្ងៃ ។

៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យល្អ ជូនកម្មករប្រើប្រាស់ (ទ្វារបន្ទប់ទឹកខូចអស់) ។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឯកភាពផ្តល់លុយទឹកដោះគោជូនកម្មករ ចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ (ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៩- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សៀវភៅការងារជូនកម្មករ ពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករពីការងារ ។

១០- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួន ៥ ចំណុច នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករពីការងារ ហើយពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនឱ្យលើសពី ៤៨ ម៉ោង ។

១១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មករមានបញ្ហាផ្សេងៗ តើត្រូវឱ្យកម្មករទៅសួរនាំអ្នកដឹកនាំក្រុមហ៊ុនមួយណា? អ្នកណាជាអ្នកគ្រប់គ្រងការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន? (តើអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលមានសិទ្ធិសម្រេចកិច្ចការផ្សេងៗ ជានរណា?) ប្រធានក្រុម? ឬក៏រដ្ឋបាលឈ្មោះអ្វី? សូមមេត្តាឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ឱ្យកម្មករបានដឹង កន្លងមកតែងតែឆ្លើយយករួចខ្លួន ឆ្លើយដោះសារ គេចវៀសមិនទទួលខុសត្រូវពេលកម្មករសួរនាំម្តងៗ (ឆ្លើយដាក់គ្នា) ។

១២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករប្រើប្រាស់ប័ណ្ណាច់ឆ្នាំ មានដូចជា មានធុរៈផ្សេងៗម្តងម្កាល ប៉ុន្តែ នៅតែវេទ្ធការលំបាកដល់ការដាក់ច្បាប់ (ហើយមិនអនុវត្ត) ។

១៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់សំណង ចំនួន ៥ ចំណុច ជូនកម្មករចំនួន ៤ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារ ហើយមិនទាន់ទូទាត់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ (អត្តលេខ PA ២៣៦៥, PA ២៣៣៦, PA ២២៨៥, PA ២២៨២ តាំងពីខែ៩ ឆ្នាំ២០១៦ មិនទាន់ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ) ។

១៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ខែកម្មករ សូមកុំឱ្យបើកលើសពីម៉ោង ៤ ល្ងាច ។

១៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ នូវការជ្រៀតជ្រែក រើសអើង បំភិតបំភ័យស្មារតីកម្មករ ក្នុងការចូលរួមសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត (ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវគំរាមគំហែងកម្មករក្នុងការចូលរួម) ។

១៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវឱ្យកម្មករស៊ី ៥០ ភាគរយ ដោយសារការគុំគួនកម្មករ ដូចជាមិនព្រមថែមម៉ោងជាដើម ឬកម្មករដើរទៅបន្ទប់ទឹកច្រើនដង ២ ៣ដង មកវិញឱ្យកម្មករស៊ី ៥០ ភាគរយ ។

១៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយឱ្យបានទៀងទាត់ តាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានសន្យាជាមួយកម្មករ ។

១៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកឱ្យគ្រប់ចំនួនឱ្យកម្មករ មិនត្រូវជំពាក់ប្រាក់ខែកម្មករទេ ។

១៩- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការឈប់សម្រាកថែម ១ ថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងាររយៈពេល ៣ ឆ្នាំ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា១៦៦(ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ១៩ថ្ងៃ)។

២០- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ស៊ាន វិចាន លោក អ៊ុង ឡុញ ចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ ហើយគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

International
Labour
Organization

The Work of the ILO in Cambodia

I. The ILO in Cambodia

The ILO was established in 1919, and is part of the United Nations family. It is a social justice organization with a practical approach to reducing poverty centred on the world of work. For over 85 years, the ILO has been bringing governments, employers' organizations and trade unions together to debate social and labour issues within its unique tripartite structure. This tripartite approach is fundamental to all the work and activities undertaken by the ILO wherever it operates.

The decent work agenda

The International Labour Organization (ILO) works in Cambodia and around the world to promote *decent work* – productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity. Decent work is a broad concept which includes…

- upholding the fundamental *rights* at work;
- ensuring adequate *livelihoods*, and more and better jobs for women and men;
- providing social *protection*, including the right to a safe work environment and support to cope with illness, injury, old age, economic crises and other risk factors.
- promoting social *dialogue* at the enterprise level and between employers, workers and government at the national level; and

The four pillars supporting decent work

Rights	Jobs	Social protection	Social dialogue
The ILO believes that people who work have basic rights to ensure human dignity and empower workers to raise standards of living and expand opportunity. Fundamental rights at work include the right to freedom of association and to bargain wages and conditions collectively. They also include the right to freedom from forced labour (slavery), the right to freedom from child labour, and the right to equal opportunity without discrimination on the grounds of sex, race or disability. The founding principle of the ILO since 1919 is that *labour is not a commodity.*	The ILO promotes more and better jobs for women and men in the belief that both the quantity and quality of jobs are critical to poverty reduction, improved well-being and sustainable social and economic development. The ILO works to ensure that employment is in decent jobs – in compliance with national labour laws, under good working conditions and with fair access to training, employment services, enterprise development and job opportunities for all.	The ILO works to improve social security for those who are at work, seeking work or unable to work. This includes provisions for sick leave, health insurance and pensions. The ILO seeks to reduce work-related injuries and disease through the promotion of occupational safety and health. In line with national priorities, the ILO works to reduce HIV-AIDS at the workplace, and to make social security and safe work systems more effective.	The ILO helps governments, employers and workers discuss and find ways to work together and cope effectively with disputes. Social dialogue provides a strong framework for good governance. In this way the Decent Work Agenda can be progressed according to national needs and international standards. The ILO works to strengthen government ministries, employers' organizations and workers' representatives. It helps workers' and employers' organizations to improve their abilities to represent their members and to engage in social dialogue effectively.

International labour standards

As part of its work at the global level, the ILO brings together governments and the social partners – employers' and workers' representatives – to develop international standards on decent work issues. These Conventions and Recommendations must be ratified by national governments before they take effect. Membership of the ILO means that the country automatically is committed to the so-called core labour standards that define the most basic labour rights and freedoms – the freedom to form unions and bargain collectively, freedom from slavery, elimination of child labour, and freedom from discrimination at work. Cambodia has been a member State of the ILO since 1969. It has ratified all 8 of the core labour standards and a number of other key ILO conventions.

Principal Conventions ratified and in force

Fundamental Labour Right	Convention number, title, and year adopted by the ILO	Year ratified by Cambodia
Freedom of association	No. 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention (1949)	1999
	No. 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (1948)	1999
Freedom from forced labour	No. 29. Forced Labour Convention (1930)	1969
	No. 105. Abolition of Forced Labour Convention (1957)	1999
Freedom from child labour	No. 138 Minimum Age Convention (1973) *Minimum age specified: 15 years*	1999
	No. 182 Worst Forms of Child Labour Convention (1999)	
Freedom from discrimination	No. 100 Equal Remuneration Convention (1951)	1999
	No. 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)	1999
Other key conventions	No. 122 Employment Policy Convention (1964)	1971
	No. 150 Labour Administration Convention (1978)	1999

Work with the social partners

In Cambodia, the Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA) and the national trade union confederations are the social partners that work with the ILO and the Royal Cambodian Government to ensure that employers' and workers' perspectives and concerns are addressed in all aspects of the ILO's work in the country.

CAMFEBA was inaugurated in July 2000. In its short existence it has grown to an organization representing 7 key industry associations plus 22 individual employer members. The ILO works with CAMFEBA to 1) build and enhance its capacity to represent members in a variety of tripartite forums and be an effective advocate for employer interests, and 2) develop and deliver services for members so that employers can better manage their enterprises and improve productivity, competitiveness and industrial relations.

The fifteen recognised national trade union federations in Cambodia work with the ILO to help build the capacity of their affiliate unions so that they are better equipped to protect and promote the interests of workers and their families. This includes negotiations and collective bargaining at the enterprise level and participation in national level discussions. The first post-war trade unions were set up in 1996. Following the enactment of the labour law in 1997 an increasing number of unions and federations have been established. Union membership has grown and trade unions represent workers in a wide variety of industries, especially in the garment and hotel industries.

A ***Bipartite Council*** was established in July 2004 with the ILO support to provide a forum for representatives of CAMFEBA and national trade union federations to discuss issues of mutual interest and concern in a non-adversarial setting.

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គោលនយោបាយជាតិ
ស្តីពី
មុខរបរនិងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥

បានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
ក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ នាថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥

ឧបសម្ព័ន្ធ២ : តារាងវិធានការគោលនយោបាយ

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលបំណងទី១ : បង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់			
គោលដៅ១.១ : លើកស្ទួយការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យ និងមានផលិតភាពការងារខ្ពស់ នៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។	១- តាមដាននិងវិភាគជាទៀងទាត់ រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង អំពីដំណើរការម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ដោយផ្តោតលើការបង្កើតឱកាសការងារសមរម្យនិងដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ - ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា - ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ - ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា - ក្រសួងផែនការ
	២- ចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាគោលនយោបាយ តាមរយៈវេទិកាអន្តរក្រសួងពាក់ព័ន្ធនឹងវឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបានក្នុងការបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យនិងដែលមានផលិតភាពការងារខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេស។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ - ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
	៣- ដាក់ចេញនូវគោលដៅអំពីចំនួនឱកាសការងារដែលត្រូវបង្កើត (ដោយបែកដាច់ដោយឡែកពីគ្នា រវាងចំនួនការងារសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រី) និងតាមដានការអនុវត្តដោយផ្តោតលើបរិមាណនិងគុណភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ - ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលដៅ៣.២: ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពសេវាការងារ និងពង្រីកវិសាលភាព	១- ពង្រឹងការផ្តល់សេវាការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
	២- ពង្រឹងការតម្រង់ទិសដល់ក្រុមគោលដៅអំពីគន្លងការងារ (អាជីព) វិជ្ជាជីវៈ និងការងារ ដោយសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
	៣- សម្របសម្រួលការផ្គូរផ្គងតម្រូវការការងារ រវាងនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារនៅក្នុងអនុវិស័យអាទិភាព។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៤- រៀបចំវេទិកាការងារឱ្យបានទៀងទាត់ទាំងនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារជួបគ្នា។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៥- ពង្រឹងបណ្តាញទំនាក់ទំនងរវាងស្ថាប័នអប់រំនិងអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ និយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា - ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	៦- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារបន្ថែមទៀត។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៧- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសេវាកម្មរបស់មជ្ឈមណ្ឌលការងារក្នុងចំណោមនិយោជកនិងអ្នកស្វែងរកការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ
	៨- បង្កើតឱ្យមានទីភ្នាក់ងារឯកជនផ្តល់សេវារកការងារឱ្យធ្វើក្នុងស្រុក។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
គោលដៅ៣.៣: ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងការពារកម្មករនិយោជិត	១- ពង្រឹងយន្តការអធិការកិច្ចការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	២- បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសហគ្រាសដែលត្រូវតាមដានត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ (និងកម្មករនិយោជិត)។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
	៣- សិក្សាលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាពាក់ព័ន្ធនានាដែលត្រូវនឹងបរិបទកម្ពុជា។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៤- ធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៥- ពង្រឹងកិច្ចសម្របសម្រួលជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៦- ពង្រីកវិសាលភាពកិច្ចគាំពារសង្គម ដោយអនុលោមតាម«យុទ្ធសាស្ត្រគាំពារសង្គមនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម » និងលើកកម្ពស់អនាម័យនិងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រុមប្រឹក្សាស្តារ អភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្មនិងជនបទ - ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម - ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ - ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

គោលបំណង និងគោលដៅ	វិធានការគោលនយោបាយ/ផែនការសកម្មភាព	រយៈពេល/ឆ្នាំ	ស្ថាប័ននាំមុខ/ទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត
គោលដៅ៣.៤: ធ្វើសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនិងពង្រឹងយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល	១- ពិនិត្យមើលឡើងវិញនិងវាយតម្លៃលើក្របខណ្ឌច្បាប់និងបទដ្ឋានគតិយុត្ត (រាប់ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដ៏សុខដុមនិងតំណាងឱ្យគ្រប់ភាគី ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	២- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពប្រឹក្សាយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដោយអនុលោមតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៣- កសាងប្រព័ន្ធកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលរឹងមាំនិងមានសត្យានុម័ត តាមរយៈការពិនិត្យនិងការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំនូវកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៤- ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនិងការបង្កើតតុលាការការងារ។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
	៥- កសាងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាតំណាងនិងការចរចាជាសមូហភាពនៅតាមកម្រិតនានា(ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់វិស័យ និងថ្នាក់សហគ្រាស)។	២០១៦ ទៅ ២០២៥	- ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

GMAC

Garment Manufacturers Association in Cambodia

សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ

សម្រាប់ខែមិថុនា (លេខ ១៩)

- ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា

ឯកសារយោង:

១. ច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៧

២. ប្រកាស លេខ ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

៣. ប្រកាស លេខ ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល

៤. ប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៥. សារាចរ លេខ ១២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

៦. សេចក្តីណែនាំ លេខ ០៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣

ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា

ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ គឺជាការទំនាក់ទំនងដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក ឬ តំណាងនៃនិយោជក ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃនិយោជក ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ ឬ ថ្នាក់ក្នុងសហគ្រាស ឬ នៅថ្នាក់ឧស្សាហកម្ម ជាដើម។

វិវាទនៅក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈតែងតែកើតមានឡើង ទោះបីជាមានការគ្រប់គ្រងដ៏ល្អនៅក្នុងសហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានយ៉ាងណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែវិវាទនោះអាច ងាយនឹងត្រូវបានធ្វើការដោះស្រាយ ប្រសិនភាគីនៃវិវាទប្រើប្រាស់ឥរិយាបថ និងសកម្មភាពដោយឈរលើយន្តការដោះស្រាយមួយចំនួនៈ

- ការចរចាគ្នាដោយសន្តិវិធី
- ផ្តោតលើការចែករំលែកផលប្រយោជន៍រួម ជាមួយនឹងការ ផ្តល់សម្បទានឲ្យ គ្នាទៅវិញទៅមក។
- មិនប្រកាន់យកជំហ៊ររឹងចាញ់
- អនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទជាមួយគ្នា

វិវាទការងារ គឺជាផ្នែកមួយដែលមិនអាចជៀសវាងបាននៅក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលអាចស្តែងចេញឡើងពីមូលហេតុផ្សេងៗគ្នានៃវិវាទនោះនៅកន្លែងការងារៈ

- ការបំពានកាតព្វកិច្ច នៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល
- លក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អ
- ការមិនបំពេញ កាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- ការរើសអើង
- ការទាញយកផលប្រយោជន៍ ដែលបំពានលើផលប្រយោជន៍នៃភាគីម្ខាងទៀត។

១. ប្រភេទនៃវិវាទការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់ប្រភេទនៃវិវាទការងារជាពីរប្រភេទគឺ វិវាទការងារបុគ្គល (មាត្រា៣០០) និង វិវាទការងាររួម (មាត្រា៣០២)។ ការបែងចែកប្រភេទនៃវិវាទគឺមានសារៈសំខាន់ពីព្រោះវាកំណត់អំពីយន្តការ ក៏ដូចជានីតិវិធីនៃការដោះស្រាយឲ្យបានសមស្របទៅតាមប្រភេទនៃវិវាទនោះ។

ក. វិវាទបុគ្គល

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់និយមន័យថា *"វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារ នៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង។"* និយមន័យ នេះក៏មានវិសាលភាពគ្រប់ដណ្តប់លើម្ចាស់កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងផងដែរ។ ផ្អែកតាមនិយមន័យនេះ យើងសង្កេតឃើញថា លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃ វិវាទបុគ្គលមានដូចជា៖

- <u>ភាគីវិវាទ៖</u> ភាគីនៃវិវាទបុគ្គលអាចជានិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់។ ច្បាប់ការងារមិនបានកំណត់ទេថា កម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការ ច្រើននាក់ មានចំនួនប៉ុន្មាន ប៉ុន្តែវាអាចអាស្រ័យទៅតាមករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗ។
- <u>កម្មវត្ថុនៃវិវាទ៖</u> វិវាទបុគ្គលកើតឡើងទៅតាមរឿងរៀងៗខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ៊ីកហ៊ីនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន។ វិវាទបុគ្គលគឺជាទូទៅពាក់ព័ន្ធអំពីសិទ្ធិតែប៉ុណ្ណោះ ដែលពាក់ព័ន្ធជាចម្បងតែទៅលើការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចសន្យាហ៊ីកហ៊ីនកម្មករ និយោជិត អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ ការប្តឹងសុំមោឃភាព ឬលុបចោល កិច្ចសន្យាការងារ ឬ ការប្តឹងករណីនិយោជកមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ដែលប្រសើជាងមុនស្របតាមជំនាញ និងការទទួលខុសត្រូវ ។ល។

យ៉ាងណាមិញវាអាចទៅរួចផងដែរដែលវិវាទបុគ្គលមួយអាចនឹងក្លាយទៅជាវិវាទការងាររួម ជាក់ស្តែងនៅពេលដែលវិវាទនោះមានការគាំទ្រពីសហជីព ឬកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលវារាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ។ ជាទូទៅសហជីពបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបំលែងវិវាទបុគ្គលឲ្យទៅជាវិវាទរួម ហើយការធ្វើបែបនេះគឺនាំឲ្យវិវាទនោះ

- មានឥទ្ធិពលក្នុងការដោះស្រាយ
- អាចធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនៃគូរវិវាទ
- មានយន្តការដោះស្រាយមានលក្ខណៈបែបទុកចិត្តជាង
- ងាយក្នុងការដោះដូរចំណុចមិនសូវសំខាន់ (ចំណុចចំបើង) ក្នុងការដោះស្រាយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣/០៨ - តេរ៉ាតិច្ស ក្នីតធីង យល់ឃើញថា វិវាទមួយ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដោយពុំមានកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ឬសហជីពមូលដ្ឋាន ណាមួយពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការទាមទារនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា វិវាទនោះមិនមែនជាវិវាទ ការងាររួមទេ។

ខ. វិវាទការងាររួម

មាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់និយមន័យថា *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការ វិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"។* យោងតាមនិយមន័យ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអាចត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- <u>ភាគីវិវាទ៖</u> វិវាទការងាររួមជាទូទៅកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិកមួយចំនួន។ ដូចគ្នានេះដែរ ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់ឱ្យបានច្បាស់ថា តើនិយោជកច្រើននាក់និងបុគ្គលិកមួយចំនួនគឺប៉ុន្មាននោះទេ។ និយោជកច្រើននាក់រាចសំដៅទៅលើអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក (សមាគម

និយោជក)។ ចំពោះបុគ្គលិកមួយចំនួនគឺអាចពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករ/និយោជិតច្រើនជាងម្នាក់ ឬអាចមានការគាំទ្រពីសហជីព។

- <u>កម្មវត្ថុនៃវិវាទ៖</u> វិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស និងបញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ខុសពីកម្មវត្ថុនៃវិវាទបុគ្គល វិវាទការងាររួមគឺជាទូទៅពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសនោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វាមានលក្ខណៈទូលាយបំផុត ដែលច្បាប់កំណត់ថា រាល់បញ្ហាទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតសុទ្ធសឹងត្រូវបានកំណត់ជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទការងាររួម។
- <u>ផលវិបាកនៃវិវាទ៖</u> ការកើតមានវិវាទការងាររួមអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។ ការចូលរួមក្នុងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយក្រុមនៅក្នុងសហគ្រាសអាចធ្វើឱ្យបង្អាក់ដល់ដំណើរការផលិតកម្មរបស់សហគ្រាសនាពេលខាងមុខ។ ប៉ុន្តែចំនួនកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានដែលនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការផលិតកម្មនោះមិនមានការបញ្ជាក់ឡើយ វាអាចអាស្រ័យទៅលើប្រភេទនៃកម្មករ ឬប្រភេទនៃសហគ្រាសនោះ។

ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យវិវាទមួយទៅជាវិវាទការងាររួម វិវាទនោះចាំបាច់ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំង៣ខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងលេខ ៩៩/១១ - ស៊ូព្រីមៀរធូ យល់ឃើញថា វិវាទមួយជា វិវាទការងាររួមចាំបាច់ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងគឺ៖ លក្ខខណ្ឌភាគី បញ្ហានៃវិវាទ និងផលប៉ះពាល់នៃវិវាទ។ នៅក្នុងនោះលក្ខខណ្ឌភាគី និងលក្ខខណ្ឌបញ្ហានៃវិវាទត្រូវបានបំពេញ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិចារណាលើលក្ខខណ្ឌទី៣។

ពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌទី៣ (ផលប៉ះពាល់នៃវិវាទ) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែ សហគ្រាសនៅតែមានដំណើរការធម្មតាក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែចំណុចវិវាទនេះមានការគាំទ្រដោយ កម្មករនិយោជិត ជាច្រើន ជាពិសេសសមាជិករបស់សហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមរាយ (I)។ នៅក្នុងនោះសមាជិកសហជីពមានចំនួន ១០៥០នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករសរុប ២៧០០នាក់។ បញ្ហានៃ វិវាទអាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់ផ្លូវចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅទីកន្លែងការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម។

២. ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ជាទូទៅភាគីនៃវិវាទបុគ្គល អាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីដោះស្រាយ (បច្ចុប្បន្នប្រទេសកម្ពុជាពុំទាន់មានតុលាការងារទេ តែមាត្រា៣៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់អំពីតុលាការដែលមានសមត្ថកិច្ចពោលគឺតុលាការអាជ្ញាគតិ ដែល នៅក្នុងន័យនេះសំដៅទៅលើសាលាដំបូងរាជធានី/ខេត្ត)។ ប៉ុន្តែច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានផ្តល់ ជម្រើសដល់ភាគីដោយអាចប្តឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអធិការការងារនៃខេត្ត/ក្រុងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិនបានផងដែរ។

ការប្តឹងទៅអធិការការងារដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល មិនមែនជាកាតព្វកិច្ចនោះឡើយ ប៉ុន្តែវាគ្រាន់តែជាការស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ភាគីម្ខាងក្នុងការស្វែងរកដោះស្រាយដែលសន្សំពេលវេលា និងការចំណាយតិចតែប៉ុណ្ណោះ។

ក. ការសាកសួរព័ត៌មាន

ការសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីអង្គហេតុនៃភាគីវិវាទ គឺត្រូវធ្វើឡើងក្នុងចន្លោះពីសប្តាហ៍ទី១ ទៅសប្តាហ៍ទី៣ បន្ទាប់ពីទទួលបានបណ្តឹង។ ទោះបីមិនមានកំណត់រយៈពេលណាមួយច្បាស់លាស់ ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះនីតិវិធីនៃការកោះអញ្ជើញភាគីវិវាទ ដើម្បីសាកសួរព័ត៌មាន ក្តី ក៏ប៉ុន្តែមាត្រា ៣០១ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីការងារ បានបញ្ជាក់ អំពីរយៈពេលនៃការផ្សះផ្សារដែលត្រូវធ្វើឡើង គឺយ៉ាងយូបីសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង។ តាមន័យនេះ ការសាកសួរព័ត៌មាននៃអធិការការងារ នឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងចន្លោះមុនថ្ងៃកំណត់ផ្សះផ្សារ ដោយ ៖

- ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញអាចតាមរយៈ សំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ទៅភាគីទាំងអស់ឱ្យមកផ្តល់ព័ត៌មាន និងដាក់ឯកសារជាភស្តុតាងនានា ពាក់ព័ន្ធសំណុំរឿង ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទឱ្យបានសមស្រប ក្រោយពីបានទទួលបណ្តឹងពីភាគីណាមួយ។

- ការសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមនេះត្រូវធ្វើឡើងជាមួយភាគីម្នាក់ម្តងៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ គ្រប់ពេល សាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខា នៃអធិការការងារ និងភាគីដែលផ្តល់ ព័ត៌មាន ហើយកំណត់ហេតុនេះត្រូវផ្តល់ជូនភាគី ១ច្បាប់ផងដែរ។

- រយៈពេល៣ថ្ងៃយ៉ាងយូ ពាក្យបណ្តឹងនឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ គ្មានតម្លៃយកមកអនុវត្តនីតិវិធីបន្ត ក្នុងករណីដើមបណ្តឹង ឬតំណាងនៃដើមបណ្តឹង មិនចូលខ្លួនបំភ្លឺព័ត៌មានលើបណ្តឹងរបស់ខ្លួន ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ បន្ទាប់ពីការកោះហៅឲ្យបំភ្លឺព័ត៌មានបន្ថែម។

- រយៈពេល បីថ្ងៃយ៉ាងយូរនៃថ្ងៃធ្វើការ ការខកខានមិនចូលខ្លួននៃភាគីចុងចោទ ឬតំណាងជននេះ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ ទៅតាមកាលកំណត់ ត្រូវចាត់ទុកថាវិវាទនេះមិនសះជា ហើយភាគីចុងចោទត្រូវបានចាត់ទុកថាមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង ។

ខ. ការផ្សះផ្សា

បន្ទាប់ពីបានទទួលព័ត៌មានសព្វគ្រប់អស់ហើយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងសងខាងម្តងទៀតមកចូលរួមប្រជុំដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ ភាគីវិវាទអាចមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដែលទទួលបានការផ្ទេរសិទ្ធិត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

- ការផ្សះផ្សានេះត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួល ពាក្យបណ្តឹង។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើច្បាប់ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជា កិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វីកហ្វីន។
- បណ្តឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ក្នុងករណី ដើមបណ្តឹង ឬតំណាងជននេះមិនចូលខ្លួនដោះស្រាយគ្មានដោយគ្មានការបញ្ជាក់ពីមូលហេតុសមស្រប។
- ចាត់ទុកថាចុងចោទ ពិតជាមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ដើមចោទទាំងស្រុង និងជាការផ្សះផ្សាមិនសះជាក្នុងករណីចុងចោទ ឬអ្នកតំណាងជននេះអវត្តមាន ហើយគ្មានការបញ្ជាក់ មូលហេតុសមស្រប។
- អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដោយមានការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការ យល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយអធិការការងារព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគី ទាំងសងខាង និងត្រូវចម្លងចែកជូនភាគី។
- ដើមចោទអាចប្តឹងបន្តទៅតុលាការក្នុងរយៈពេល២ខែ បន្ទាប់ពីទទួលបានកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាមិនសះជា។

៣. ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាទូទៅត្រូវឆ្លងកាត់នីតិវិធី២ដំណាក់កាលជាកាតព្វកិច្ច។ ជាដំបូងវិវាទការងាររួមត្រូវផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ។ ប្រសិនបើវិវាទនោះនៅតែមិនអាចសះជាគ្នាបាន នោះវិវាទនោះនឹងត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក. ប្រភេទនៃវិវាទការងាររួម

វិវាទការងាររួម ជាទូទៅ ត្រូវបានបែងចែកជា២ប្រភេទ៖

១- វិវាទអំពីសិទ្ធិ៖ គឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលមានចែងនៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចសន្យាការងារ។ វាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបំពានសិទ្ធិដែលត្រូវបានផ្តល់ដោយច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬកិច្ចសន្យាការងារ ដូចជា សិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ថែមម៉ោង ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ។ល។ ដែលមានចែងយ៉ាងច្បាស់ដោយច្បាប់។ វិវាទអំពីសិទ្ធិអាចកើតមានចំពោះវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

ឧទាហរណ៍៖ *សុខា និងកម្មករដទៃទៀតប្រមាណជាង២០០នាក់ ដែលដឹកនាំដោយសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំរោងចក្រមួយនៅរាជធានីភ្នំពេញ បានធ្វើការទាមទារឲ្យនិយោជករបស់ខ្លួនសាងសង់បង្គន់អនាម័យបន្ថែមពីលើចំនួនបង្គន់ដែលមានស្រាប់ ឲ្យបានត្រឹមត្រូវនិងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ខណៈដែលចំនួនបង្គន់អនាម័យបច្ចុប្បន្នមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងចំនួនកម្មករដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារឡើយ។*

២- វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍៖ គឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ដែលមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចសន្យាការងារ។ វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍កើតមានសម្រាប់ការទាមទារសិទ្ធិនៅថ្ងៃអនាគត។

ឧទាហរណ៍៖ *ដារ៉ាជាកម្មកររោងចក្រផលិតស្បែកជើងមួយនៅខេត្តតាកែវតាំងពីឆ្នាំ២០១២កន្លងមក។ លុះដល់ឆ្នាំ២០១៦ ខែមករាកន្លងមក ដារ៉ានិងកម្មករដទៃទៀតប្រមាណជាង៥០០នាក់ បានធ្វើការទាមទារឲ្យនិយោជករបស់ខ្លួនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលមិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយបញ្ជាក់អំពីកាតព្វកិច្ច នេះឡើយ។*

ខ. នីតិវិធីដោះស្រាយ

ខ.១. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ

វិវាទការងាររួមអាចត្រូវបានប្តឹងមកអធិការការងារដោយភាគីណាមួយនៃវិវាទ។ ប្រសិនបើមិនមានភាគីណាមួយប្តឹង ឬឱ្យដំណឹងមកអធិការការងារអំពីវិវាទនេះ អធិការការងារត្រូវរាយការណ៍ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង។ ប៉ុន្តែបើវិវាទការងាររួមណាដែល ប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការកិច្ចការងារក្រោយពីបានទទួល ដំណឹងអំពីវិវាទនេះត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាប់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីការងារ ដើម្បីធ្វើការចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា និងចាត់ការ សាកសួរ ព័ត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាភ្លាមៗដល់ទីកន្លែងតែម្តង។

ខ.១.១. ការសាកសួរព័ត៌មាន

បន្ទាប់ពីបានទទួលការចាត់តាំងហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់ តាមទម្រង់សំបុត្រ អនុសិដ្ឋឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដើម្បីឱ្យមកផ្តល់ព័ត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានាដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទឱ្យបានសមស្រប។ ដើម្បីឱ្យការផ្សះផ្សាប្រព្រឹត្តទៅត្រឹមត្រូវ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវសាកសួរភាគីអំពីព័ត៌មានបន្ថែម ដែលការសាកសួរនេះ ត្រូវធ្វើឡើងមួយ

ភាគីៗម្តង និងដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ រាល់ពេលនៃការសាកសួរព័ត៌មានចាំបាច់ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជា ឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខារបស់អ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្តល់ព័ត៌មាននោះ។

ខ.១.២. ការផ្សះផ្សា

បន្ទាប់ពីបានទទួលព័ត៌មានពីភាគីទាំងអស់គ្រប់គ្រាន់ហើយ អ្នកផ្សះផ្សា៖

- ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតទៅភាគី ពាក់ព័ន្ធឱ្យមកចូលរួមប្រជុំដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួល សេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ។
- យ៉ាងណាមិញ ការផ្សះផ្សានេះក៏អាចធ្វើឡើងវិញបានដែរ ទៅតាមសំណូមពររួម របស់ភាគីវិវាទ។
- បន្ទាប់ពីបានទទួលការអញ្ជើញផ្សះផ្សារួចមក ភាគី វិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំផ្សះផ្សា ហើយភាគីអាចមានអ្នកអមឬអ្នកតំណាងទទួលសិទ្ធិពីខ្លួន ហើយត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការទាំងអស់នៃវិវាទនៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា។ ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិន ចូលរួមប្រជុំទេនោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដើម្បីចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់។

នៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដោយមានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជាគ្នា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីទាំងអស់។ ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃ និងវានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងឱ្យខ្លួន។ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះអាចធ្វើឡើងទៅបានដោយមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈឬសហជីពនោះ ទាំងចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួននោះឡើយ។ មានន័យថាទោះបីជាគ្មានសហជីពតំណាង ក៏កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការព្រមព្រៀងបានផងដែរតាមរយៈតំណាងកម្មករឬតំណាងរបស់ខ្លួន។

ក្នុងករណីដែលវិវាទនេះនៅតែផ្សះផ្សាមិនសះជា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងស្តីពីការមិនសះជាជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង ក្រោយពីពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។ សំណុំរឿងដែលផ្ញើជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវមានឯកសារដូចជា៖ របាយការណ៍របស់អ្នកផ្សះផ្សា កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទ និងសេចក្តីព្រាងលិខិតប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ចំពោះករណីដែលវិវាទការងាររួមត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជាពីអ្នកផ្សះផ្សា។

ខ.២. ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម៖

- នីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន
- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀតដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទការងារ
- ឬមួយតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

នីតិវិធីលម្អិតស្តីពីនីតិវិធី ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពន្យល់បកស្រាយក្នុងសេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តលេខក្រោយ។

៤. តួនាទីរបស់តុលាការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ក. វិវាទបុគ្គល

ក្នុងករណីមន្ត្រីវិវាទមិនអាចផ្សះផ្សា ទទួលបានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ ភាគីដើមចោទមានសិទ្ធិប្តឹងបន្តទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ក្នុងរយៈពេលពីរខែ។ ប្រសិនបើផុតរយៈពេលនេះ ភាគីមិនអាចប្តឹងទៅតុលាការ បានទេ។

មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយចែងជាក់លាក់អំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលនៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចនោះឡើយ។ យ៉ាងណាមិញ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលគួរត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៦។

ខ. វិវាទការងាររួម

បន្ទាប់ពីនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយវិវាទនោះនៅតែមិនអាចដោះស្រាយបាននោះ ភាគីអាចប្តឹងតុលាការឬអនុវត្តន៍សកម្មភាពឧស្សាហកម្ម (កូដកម្ម ឬឡុកអៅ)។ ការប្តឹងទៅតុលាការជាទូទៅមាន២ករណីគឺ៖

១. សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

ប្រសិនបើភាគីម្ខាងទៀតនៅតែមិនព្រមអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់ដែលចូលជាស្ថាពរ នោះភាគីម្ខាងទៀត អាចដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីឱ្យតុលាការជួយឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះដោយបង្ខំបាន។ ភាគីដែលស្នើសុំនោះត្រូវ ផ្តល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ ច្បាប់ចម្លងដែលមានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ ០១ច្បាប់។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីមួយអាចជៀសវាងការទទួលស្គាល់ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ជាស្ថាពរ និងចងកាតព្វកិច្ចបាន តែក្នុងករណីដែលភាគីនោះប្តឹងទៅតុលាការដោយមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សេចក្តីបង្គាប់ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានភាពត្រឹមត្រូវដោយសារ៖

- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលការជូន ដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនឱ្យធ្វើការ បកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន។
- ការមិនអនុវត្តន៍តាមនីតិវិធីដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការចេញសេចក្តីបង្គាប់។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលហួសអំណាចដែលច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់ឱ្យ។

ក្នុងករណីនេះ តុលាការមិនពិចារណាលើអង្គហេតុនិងអង្គច្បាប់ចំពោះចំណុចវិវាទនោះឡើងវិញឡើយ ដោយតុលាការគ្រាន់តែពិចារណាលើភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីខាងលើនេះប៉ុណ្ណោះ។

២. សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

ភាគីអាចប្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចបាន ហើយតុលាការនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង ការសិក្សាលើអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់។

តុលាការនឹងធ្វើការសម្រេចសេចក្តីដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែង ជាធរមានចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់។

សង្ខេបយុត្តិសាស្ត្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១. វិវាទមួយ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដោយពុំមានកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ឬសហជីព មូលដ្ឋានណាមួយពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការទាមទារនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា វិវាទនោះមិនមែន ជាវិវាទការងាររួមទេ។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៣/០៨)

២. ទោះបីជា សហគ្រាសនៅតែមានដំណើរការធម្មតាក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែចំណុចវិវាទនេះមានការគាំទ្រដោយ កម្មករនិយោជិតជាច្រើន និងជាពិសេសសមាជិករបស់សហជីព។ បញ្ហានៃវិវាទអាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ ទៅដល់ផ្លូវចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅទីកន្លែងការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម។ (សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៩/១១)

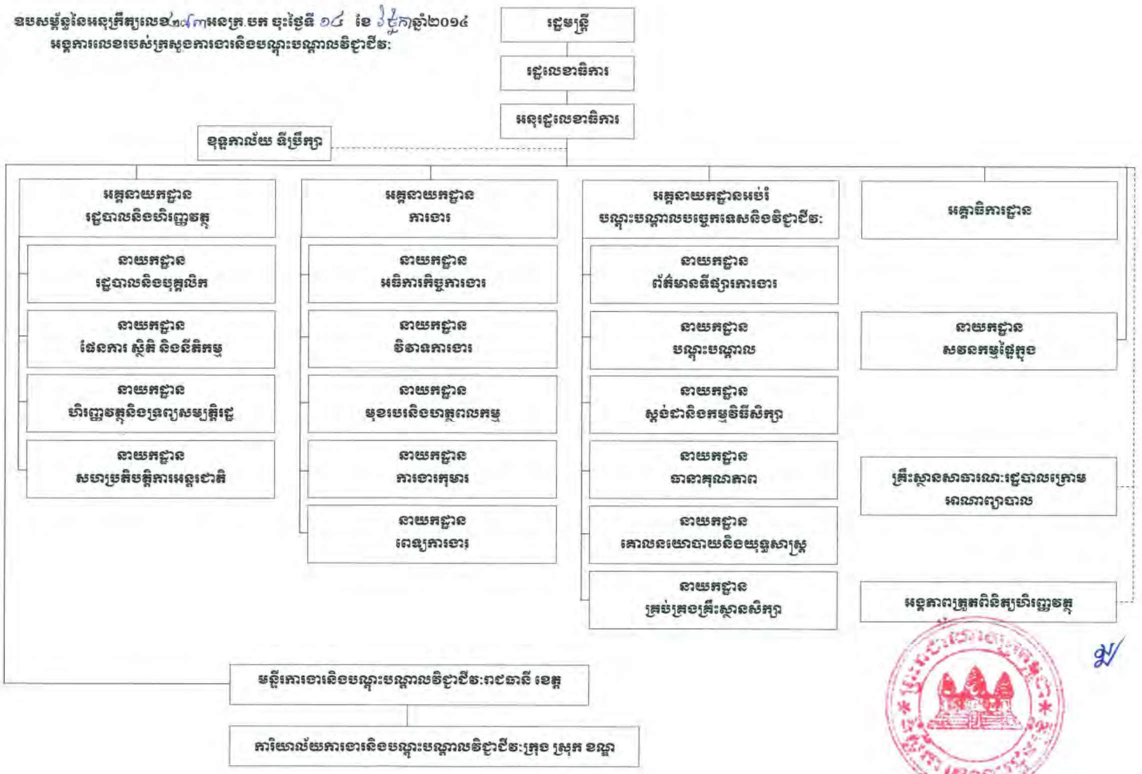
តាក់តែងឡើងដោយៈ
<u>ក្រុមការងារផ្នែកច្បាប់ និងការងារ</u>
នៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(GMAC)

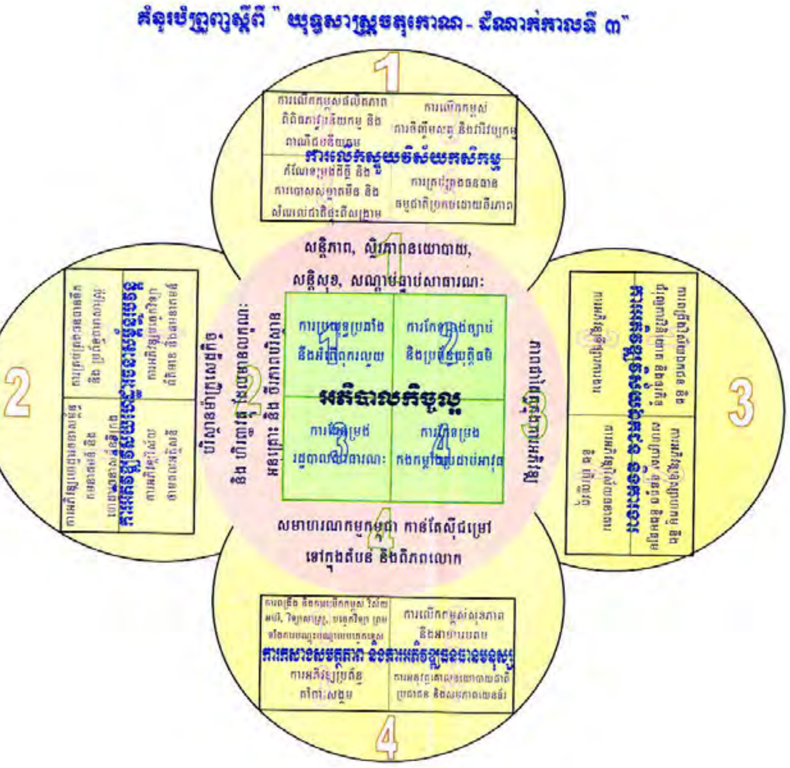
<u>សេចក្តីប្រកាសបដិសេធៈ</u> សេចក្តីពន្យល់បកស្រាយគតិយុត្តិខាងលើនេះមានគោលបំណងគ្រាន់តែជាការផ្តល់ ព័ត៌មានបន្ថែមដល់សមាជិកតែប៉ុណ្ណោះប៉ុន្តែវាមិនមែនជាការផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ សមាគមមិន ទទួលខុសត្រូវ ចំពោះការខូចខាតនានាដែលកើតចេញពីការអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីពន្យល់នេះឡើយ។ សមាគម សូមលើកទឹកចិត្តឲ្យសមាជិកស្វែងរកការពន្យល់បន្ថែមពីអ្នកឯកទេសខាងច្បាប់មុននឹងអនុវត្តតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមសូមទាក់ទងមកការិយាល័យច្បាប់និងការងារនៃសមាគមតាមរយៈទូរស័ព្ទលេខ ០៨៨ ៨១២ ២១៣៣ ឬ អ៊ីម៉ែលៈ kimpichda@gmac-cambodia.org។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣

_ រចនាសម្ព័ន្ធ

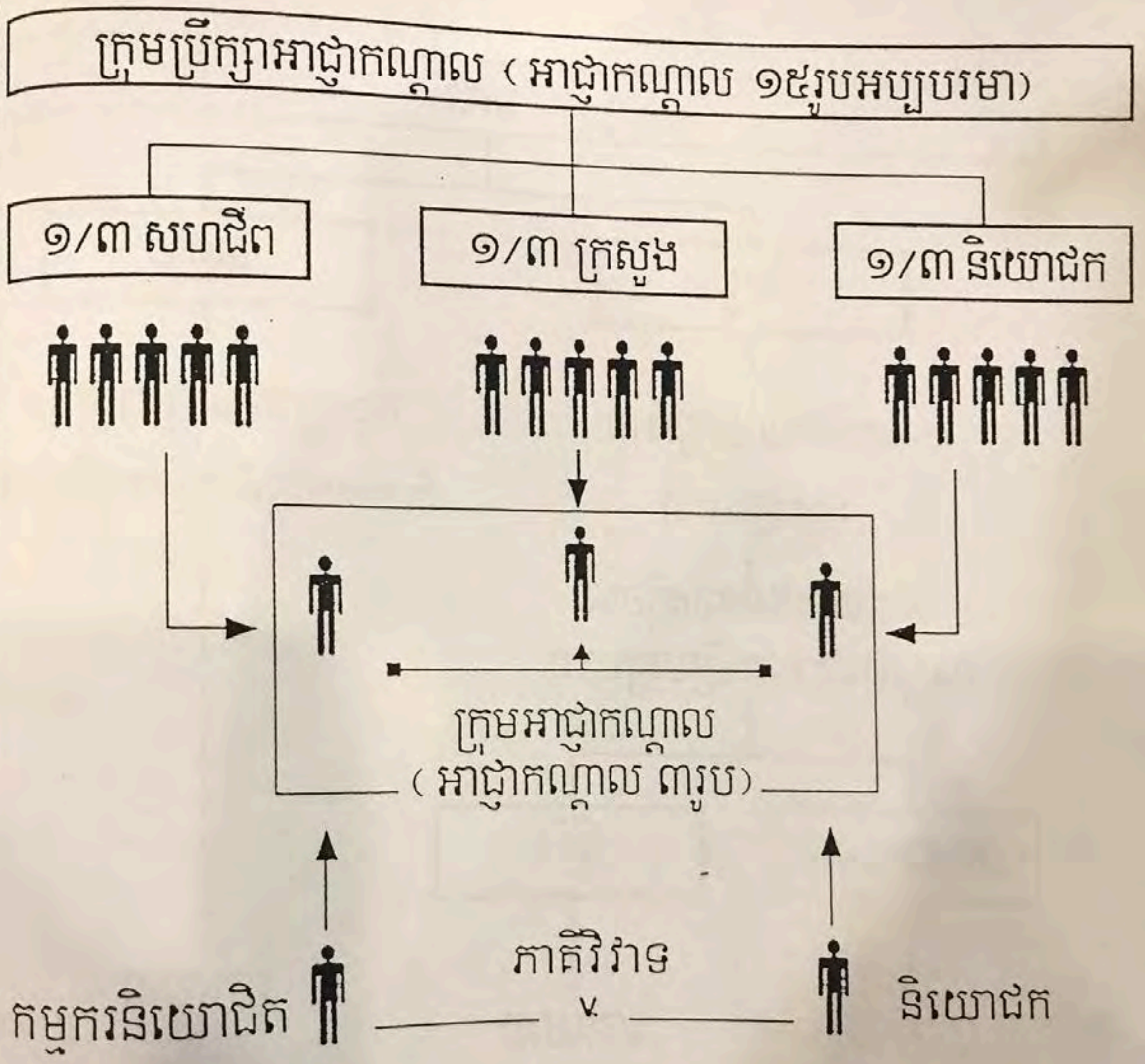
ឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុក្រឹត្យលេខ៤៧៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤
អង្គការលេខរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



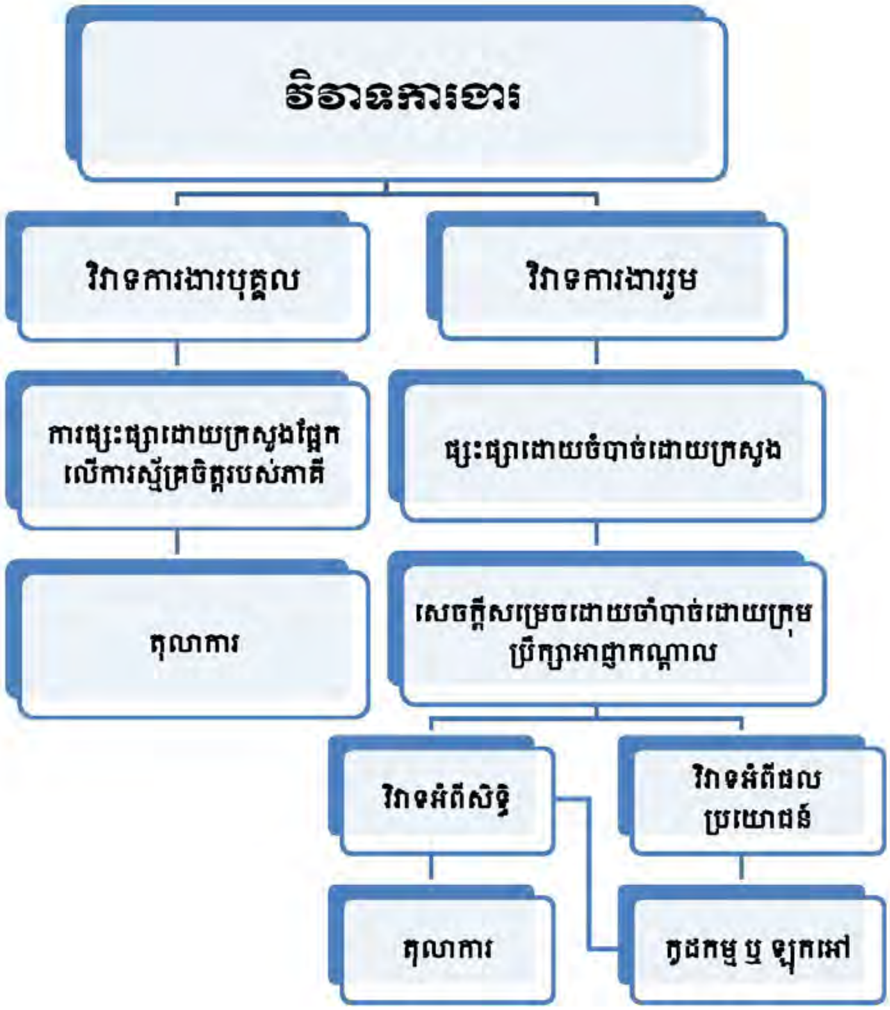


ត្រីភាគី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
អាជ្ញាកណ្តាល អប្បបរមា ១៥រូប
លេខាធិការដ្ឋាន
១/៣ សមាជិក
១/៣ ក្រសួង
១/៣ និយោជក


ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល (អាជ្ញាកណ្ដាល ១៥រូបអប្បបរមា)
១/៣ សហជីព
១/៣ ក្រសួង
១/៣ និយោជក
ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល
(អាជ្ញាកណ្ដាល ៣រូប)
ភាគីវិវាទ
កម្មករនិយោជិត
និយោជក

ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា



វិវាទបុគ្គល

- និយោជកម្នាក់
- កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ក្នុងនាមបុគ្គលម្នាក់ៗ

វិវាទការងាររួម

- និយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- សហជីព ឬកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម

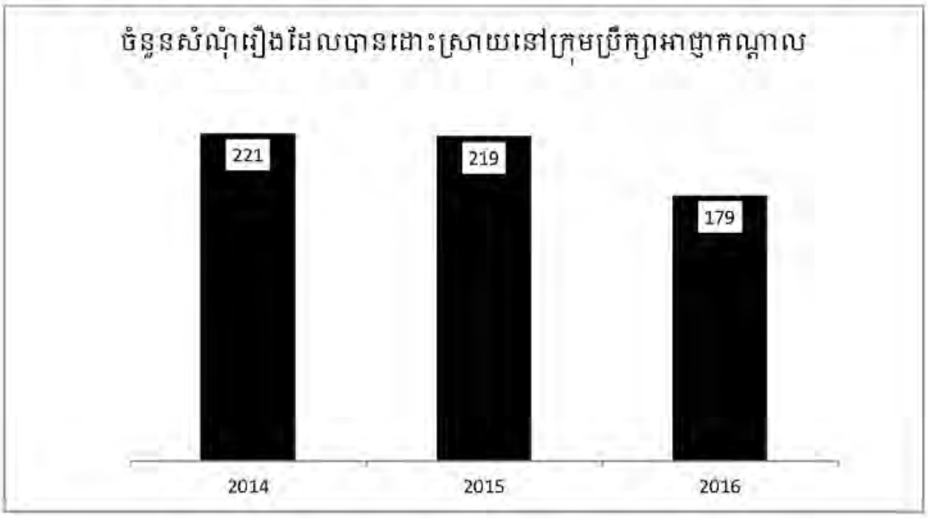
ទាក់ទងនឹង:

- លក្ខខណ្ឌការងារ ឬទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក ជាមួយកម្មករនិយោជិត
- ការប្រើប្រាស់និងការទទួលស្គាល់សិទ្ធិ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត
- ឥទ្ធិពលដែលធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការប្រព្រឹត្តទៅនៃសង្វាក់ផលិតកម្ម

វិវាទអំពីសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍

វិវាទអំពីសិទ្ធិ	វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍
វិវាទទាក់ទងទៅនឹង:	វិវាទទាក់ទងទៅនឹង:
សិទ្ធិជាធរមាន	អត្ថប្រយោជន៍
	នាពេលអនាគត
(ច្បាប់ កិច្ចសន្យា អនុសញ្ញារួម)	(គ្មានសិទ្ធិជាធរមាន)

ក្រាហ្វបង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿងដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល



- ចំនួនសំណុំរឿងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ មាន ២២១សំណុំរឿង
- ចំនួនសំណុំរឿងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥ មាន ២១៩សំណុំរឿង
- ចំនួនសំណុំរឿងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ មាន ១៧៩សំណុំរឿង

សរុបទាំងអស់នៃសំណុំរឿងមាន ៦១៩ សំណុំរឿងគិតត្រឹមឆ្នាំ ២០០៩[៧]

[៧] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល