សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារឆ្ពោះទៅរកការបង្កើតតុលាការការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា ម៉ាអាត ម៉ាស៊ីតា**

កញ្ញា សេន ចាន់យ៉េកណា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក ម៉ៅ មុន្នា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី២១

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ម៉ាអាត ម៉ាសុីតា** និងនាងខ្ញុំឈ្មោះ **សេន ចាន់យ៉េកណា** ជានិស្សិតផ្នែកនីតិសាស្ត្រ នៃសាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ ជំនាន់ទី២១។ សូមសម្តែងនូវសេចក្តីអំណរគុណកត្តញ្ញូតាធម៌ដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ

- **លោកឪពុក យ៉ា ម៉ាអាត និង អ្នកម្តាយ សុះ សូរី**
- **លោកឪពុក សែម សួរ និង អ្នកម្តាយ ស៊ីម សុខខេង**

ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់រូបនាងខ្ញុំ និងព្រមទាំងចញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាតាំងពីចាប់កំណើតរហូតដល់ធំពេញវ័យ។ ពួកគាត់បានខិតខំលះបង់ទាំងកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្ត តស៊ូជម្នះភាពក្រលំបាកដើម្បីឱ្យកូនទទួលបានការសិក្សារហូតដល់ចប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យ និងបន្តជម្រុញលើកទឹកចិត្តឱ្យកូនបន្តការសិក្សានៅថ្នាក់មហាវិទ្យាល័យ។ លោកទាំងពីរ បានទូន្មានប្រៀនប្រដៅប្រកប ដោយគុណធម៌ ដើម្បីអោយកូនក្លាយជាពលរដ្ឋល្អក្នុងសង្គម ។

- អង្គការ **ការអប់រំច្បាប់សម្រាប់ស្ត្រីកម្ពុជា** (Cambodia Legal Education For Women) ឬពាក្យកាត់ហៅថា CLEW ដែលផ្តល់អាហារូបករណ៍ឱ្យនាងខ្ញុំទាំងពីរនាក់មាន ឱកាសបានបន្តការសិក្សាផ្នែកនីតិសាស្ត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងផ្តល់ជាកន្លែងស្នាក់នៅ និងការទំនុកបម្រុងផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងដំបូន្មានល្អៗក្នុងរយៈពេលបួនឆ្នាំពេញ។
- **គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលា លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ និង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ** តាំងពីថ្នាក់បឋមសិក្សា រហូតដល់មហាវិទ្យាល័យ ដែលពួកគាត់បានខិតខំប្រឹងប្រែងបង្ហាត់បង្រៀនដើម្បីអប់រំ ទាំងចំណេះ និងដំបូន្មាន រួមទាំងការពន្យល់ណែនាំដល់ក្រុមនាងខ្ញុំរហូតបានបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យ។
- លោក សាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ៅ បុណ្ណា** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ បានចំណាយពេលវេលា ដ៏មានតម្លៃក្នុងការណែនាំ ពន្យល់ និងការកែលម្អរាល់ចំណុចខ្វះខាតនៃការសរសេរសារណានេះ តាំងពីដើមមករហូតដល់ក្រុមនាងខ្ញុំទទួលបានលទ្ធផលជាស្ថាពរ។

ជាចុងក្រោយ ក្រុមនាងខ្ញុំសូមជូនពរចំពោះ អ្នកមានគុណទាំងពីរ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលា លោកលោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ និងអ្នកគ្រូ លោកគ្រូ ព្រមទាំងម្ចាស់ជំនួយពីអង្គការ CLEW ទាំងអស់ សូមឱ្យជួបនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ: វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាផ្នែកនីតិសាស្រ្តនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេល៤ឆ្នាំ ក្រុមនាងខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងឆ្នាំទី៤នេះ។ ដោយបានសិក្សាអត្ថបទស្រាវជ្រាវ និងសារណារបស់សិស្សច្បងរួចមក ក្រុមនាងខ្ញុំយល់ថាការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមានសារសំខាន់ចំពោះសិស្សនិស្សិតដែលមានបំណងចង់ធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងរកដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាគតិយុត្ត។

បន្ទាប់ពីបានសិក្សានីតិការងាររួចមក ក្រុមនាងខ្ញុំបានសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើស ប្រធានបទទាក់ទងនឹងវិស័យការងារព្រោះក្រុមនាងខ្ញុំបានចាប់អារម្មណ៍លើ នីតិវិធីការដោះស្រាយវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ក្រុមនាងខ្ញុំយល់ថា ការដោះស្រាយវិវាទការងារមានសារសំខាន់ណាស់ បើមិនអាចរកដំណោះស្រាយសមរម្យមួយទាន់ពេលវេលានោះទេ វានឹងអាចពង្រីកវិសាលភាពវិវាទ និងផ្តល់ផលប៉ះពាល់កាន់តែខ្លាំង។ ដោយសារនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ពុំទាន់មានតុលាការការងារ ដូចនេះការដោះស្រាយវិវាទការងារពឹងផ្អែកលើតុលាការអាជ្ញាកណ្តាល ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(ចំពោះវិវាទរួម)។ ការអវត្តមានតុលាការការងារអាចមានជាផលវិបាកមួយចំនួនដែរ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ដូចនេះប្រធានបទរបស់ក្រុមនាងខ្ញុំ រួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ទាំងវិវាទការងាររួម និងវិវាទបុគ្គល និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបង្កើតតុលាការការងារ ព្រមទាំងគុណវិបត្តិនៃអវត្តមានរបស់តុលាការការងារ។ ម្យ៉ាងទៀតអត្ថបទសារណានេះ ក្រុមនាងខ្ញុំសង្ឃឹមថាអាចជាអត្ថបទជំនួយដល់និស្សិតក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់ពីនីតិវិធី និងដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងភាពអវិជ្ជមានមួយចំនួនដែលកើតពីអវត្តមានតុលាការការងារ។

សារណានេះក្រុមនាងខ្ញុំបានព្យាយាមអស់ពីសមត្ថភាព និងខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងរៀបរៀងឡើង តែទោះបីជាយ៉ាងណាក្រុមនាងខ្ញុំជឿជាក់ថានៅតែមានកន្លែងខ្វះចន្លោះចំណុចណាមួយ និងកំហុសឆ្គងដោយអចេតនាជាក់ជាមិនខាន។ ដូចនេះបើ ក្រុមនាងខ្ញុំមិនអាចបំពេញចន្លោះខ្វះខាតអត្ថន័យ និងអក្ខរាវិរុទ្ធ ក្រុមនាងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុន ហើយក្រុមនាងខ្ញុំត្រៀមខ្លួនទទួលការរិះគន់ និងយោបល់ពីសំណាក់អ្នកអានទាំងអស់ សម្រាប់ការកែលម្អចំណុចខ្វះខាត ដើម្បីឱ្យសារណារបស់ក្រុមនាងខ្ញុំមានភាពល្អប្រសើរឡើង។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១

ប្រវត្តិនៃច្បាប់ការងារ និងទម្រង់នៃវិវាទការងារ

ផ្នែកទី១៖ ប្រវត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៤

១.១៖ ការវិវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៤

១.២៖ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ៥

ផ្នែកទី២៖ ទម្រង់នៃវិវាទការងារ ៦

២.១៖ វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ៧

២.២៖ វិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៨

ជំពូកទី២

យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី១៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ១០

១.១៖ ការចរចា ១១

១.២៖ សន្ធានកម្ម និងការផ្សះផ្សា ១៧

១.៣៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២៨

១.៤៖ តុលាការការងារចំពោះវិវាទការងាររួម ៣៨

ផ្នែកទី២៖ ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ៣៩

២.១៖ ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ក្រសួងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៣៩

២.២៖ តុលាការការងារចំពោះវិវាទបុគ្គល ៤១

ជំពូកទី៣

ស្ថានភាពតុលាការការងារនៅកម្ពុជា និងបញ្ហាប្រឈម

ផ្នែកទី១៖ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបង្កើតតុលាការការងារ ៤៣

១.១៖ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ៤៣

១.២៖ ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ៤៣

១.៣៖ សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ៤៧
១.៤៖ សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំដំណើរការតុលាការការងារ ៤៧
ផ្នែកទី២៖ គុណវិបត្តិនៃភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបង្កើតតុលាការការងារ ៤៨
២.១៖ ការជំនុំជម្រះតាមតុលាការអាជ្ញាកណ្តាល ៤៨
២.២៖ អប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ៤៩
ផ្នែកទី៣៖ គុណវិបត្តិនៃតុលាការការងារនៅកម្ពុជា ៥០
៣.១៖ សមត្ថកិច្ចតូចចង្អៀត ៥០
៣.២៖ ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលរួមក្នុងតុលាការអាជ្ញាកណ្តាល ៥១
៣.៣៖ ឯកសារច្បាប់នៃតុលាការការងារមានចំនួនកំណត់ ៥១
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥៣
អនុសាសន៍ និងសំណូមពរ ៥៦
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

វិស័យការងារ ជាវិស័យដែលជួយសម្រួលដល់ដំណើរការនៃទំនាក់ទំនងល្អរវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកនៅគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសមួយ។ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស មួយមានដំណើរការល្អបានលុះត្រាតែមាន ការរីកចម្រើនទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងដំណើរការល្អផ្នែកការងារផង។ ដូចនេះវិស័យការងារ ជាផ្នែកមួយដែលជម្រុញឱ្យ សេដ្ឋកិច្ចមានដំណើរការល្អដែរ។ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា វិស័យការងារជាវិស័យមួយដែលដើរតួសំខាន់ក្នុងការ ជម្រុញការរីកចម្រើនវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ដោយទទួលបានការវិនិយោគពីបរទេសជាច្រើន ជាពិសេសវិស័យកាត់ដេរ។ ជា លទ្ធផលរាជរដ្ឋាភិបាលចាប់ផ្តើមយកចិត្តទុកដាក់ក៏ដូចជាពង្រឹងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងនឹងវិស័យ នេះឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ដើម្បីជម្រុញឱ្យមានការបន្តកើនឡើងនៃការវិនិយោគពីក្នុង និងក្រៅប្រទេស។ ចំពោះច្បាប់ គ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារវិញមានសារសំខាន់ណាស់ ដើម្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារ មួយដែលសមរម្យ និងមិនមានការរំលោភបំពាននានាពីសំណាក់និយោជក ព្រមទាំងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងារដែលកើតមាន។ ជាក់ស្តែង វិស័យការងារត្រូវបានចែងក្នុងច្បាប់កំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែរ ពោល ក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញមាត្រា៣៦ វាក្យខណ្ឌ១ ចែងថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើស មុខរបរសមស្រប តាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម"។ ចំពោះច្បាប់ស្តីពីការងារវិញមានការវិវត្តន៍ពីមួយដំណាក់ កាលទៅមួយដំណាក់កាលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ រហូតដល់ពេលបច្ចុប្បន្នវិស័យការងារស្ថិតក្នុងដែនវិសាលភាពនៃច្បាប់ ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្រៅ ពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតដូចជាប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង និងសារាចរនានាដែលចេញ ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារស្តីពីបទប្បញ្ញត្តិនានា និងការដោះស្រាយវិវាទការងារដែរ។ ក្នុងសារណានេះដែរ ក្រុមនាងខ្ញុំនឹងលើកយកប្រវត្តិសង្ខេបនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារមកបកស្រាយ ដែលចំណុច នេះស្ថិតនៅក្នុងជំពូកទី១នៃសារណា។

នៅក្នុងដំណើរការនៃគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសអាចនឹងជួបប្រទះវិវាទការងារ ជាពិសេសចាប់តាំងពីវិស័យ ការងារមានសន្ទុះឡើង វិវាទការងារក៏កើតឡើងជាច្រើនដែរ។ នៅពេលដែលវិវាទការងារកើតឡើង គូភាគីគួរស្វែងរក ដំណោះស្រាយឱ្យទាន់ពេលវេលា ចៀសវាងវិវាទនេះកាន់តែពង្រីកវិសាលភាព និងផលវិបាកកាន់តែខ្លាំង។ ជាក់ ស្តែងនៅកម្ពុជា នៅពេលមានវិវាទការងារកើតឡើង គេអាចរកដំណោះស្រាយបានតាមវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទ ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតាមប្រព័ន្ធតុលាការ។ ដោយវិវាទការងារចែងជាពីរប្រភេទ គឺវិវាទការងាររួម និងវិវាទបុគ្គល ដូចនេះការដោះស្រាយវិវាទពីរប្រភេទនេះមានលក្ខណៈខុសគ្នាខ្លះៗ ដូចជាស្ថាប័នទទួលបន្ទុកដោះស្រាយជាដើម។

វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រួមមាន៖ ការចរចា សន្ធានកម្ម ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការអាជ្ញាគតិ។ ចំណែកវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលវិញរួមមាន៖ ការចរចា សន្ធានកម្ម ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ និងតុលាការការងារ(បច្ចុប្បន្នមិនទាន់មានតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាគតិទទួលបន្ទុក)។

ទោះបីជាការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលបានជោគជ័យគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែបើងាកមើលការដោះស្រាយវិវាទតាមប្រព័ន្ធតុលាការវិញជួបការលំបាកជាច្រើន ដែលកើតចេញពីភាពយឺតយ៉ាវ ក្នុងការបង្កើតតុលាការការងារដែលធ្វើឱ្យការដោះស្រាយវិវាទត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ និងផលវិបាកមួយចំនួនដែលកើតចេញពីដែនសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការ។

មូលហេតុដែលក្រុមនាងខ្ញុំ ធ្វើការជ្រើសរើសប្រធានបទ "យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារឆ្ពោះទៅរកការបង្កើតតុលាការការងារ" ដោយសារក្រុមនាងខ្ញុំយល់ថា វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារទាំងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតាមប្រព័ន្ធតុលាការមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា។ បើការដោះស្រាយវិវាទការងារមិនមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ទេនោះ វិវាទនេះមិនត្រឹមតែជះឥទ្ធិពលអាក្រក់ដល់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសតែប៉ុណ្ណោះទេ តែវាក៏ប៉ះពាល់ដល់វិស័យសេដ្ឋកិច្ចដែរ។ ដូចនេះបានជាក្រុមនាងខ្ញុំចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ ជាពិសេសការអវត្តមាននៃតុលាការការងារអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារដែរឬទេ។

ជាក់ស្តែងនៅក្នុងចំណុចតុលាការការងារនេះដែរ ក្រុមនាងខ្ញុំបានជួបការលំបាកមួយចំនួនធំ ជាពិសេសស្ថានភាពរីករាលដាលនៃជំងឺរាតត្បាតកូវីដ១៩ ដូចនេះក្រុមនាងខ្ញុំពុំអាចធ្វើការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការបាននោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀតក្រុមរបស់នាងខ្ញុំក៏ជួបបញ្ហាមួយទៀតដែរទាក់ទងនឹងឯកសារច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីតុលាការការងារមានតិចតួចណាស់។ ដូចនេះ ក្រុមនាងខ្ញុំពុំសូវបានសិក្សាស៊ីជម្រៅចំណុចតុលាការការងារនេះប៉ុន្មានទេ។

ដើម្បីឱ្យការបកស្រាយប្រធាននេះមានការក្បោះក្បាយ និងភាពងាយស្រួល ក្រុមនាងខ្ញុំនឹងធ្វើការបែងចែកមាតិកានៃសារណានេះជាបីជំពូកធំៗដូចជា៖

ជំពូកទី១៖ ប្រវត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងទម្រង់នៃវិវាទការងារ

ជំពូកទី២៖ យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ជំពូកទី៣៖ ស្ថានភាពតុលាការការងារនៅកម្ពុជា និងបញ្ហាប្រឈម

ទំព័របន្តទៀត ក្រុមនាងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយចំណុចនានា ដែលរៀបរាប់នៅក្នុងប្រធានបទសារណានេះដូចតទៅ៖

ជំពូកទី១៖

ប្រវត្តិនៃច្បាប់ការងារ និងទម្រង់នៃវិវាទការងារ

ផ្នែកទី១៖ ប្រវត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

១.១៖ ការវិវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ដំណាក់កាលនៅសម័យអាណានិគមបារាំង៖ នៅសម័យអាណានិគមនិយមបារាំង រាល់បទប្បញ្ញត្តិស្តីទំនាក់ទំនងការងារ មានចែងដំបូងបំផុតនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ១៩២០ ដែលមានការយកគំរូពីក្រមរដ្ឋប្បវេណីប្រទេសបារាំង ឆ្នាំ១៨០៤។[1] បន្ទាប់មកទៀតមានអនុក្រឹត្យដែលបានចែងពីបទបញ្ជាការងារលំអិតបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ១៩២៧ ក្នុងអនុក្រឹត្យនេះដែរមានចែងពីម៉ោងធ្វើការចំនួន១០ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ នៅឆ្នាំដដែលនេះដែរ មានក្រិត្យរួមមួយសម្រាប់ទឹកដីឥណ្ឌូចិនដែលជាទឹកដីអាណានិគមបារាំង គឺការបង្កើតអធិការដ្ឋានការងារ។ បន្ទាប់មកទៀតមានការបង្កើតគណៈកម្មាធិការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅឆ្នាំ១៩៣០ និង១៩៣២ សម្រាប់អនុវត្តនៅទឹកដីឥណ្ឌូចិន។

ដំណាក់កាលក្រោយទទួលបានឯករាជ្យពីបារាំង៖ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានផ្តល់សច្ចាប័នលើសន្ធិសញ្ញាមួយចំនួននៃអង្គការការងារអន្តរជាតិ(ILO)នៅឆ្នាំ១៩៦៩ និងកម្ពុជាបានក្លាយជាសមាជិកនៃអង្គការការងារអន្តរជាតិនៅឆ្នាំ១៩៦៩នេះដែរ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារដំបូង ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ១៩៧២ ដែលមានចែងការពីការពារកម្មករនិយោជិតមានភាពប្រសើរជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ១៩២០។

ដំណាក់កាលកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ៖ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៧៥ ដល់ថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧៩ ប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតនៅក្នុងរបប ប៉ុល ពត ដែលរាល់ប្រព័ន្ធច្បាប់ទាំងអស់នៅទូទាំងប្រទេសត្រូវបានលុបចោល។

ដំណាក់កាលឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩២៖ បន្ទាប់ពីរួចផុតពីរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ច្បាប់ស្តីពីការងារទី២ របស់កម្ពុជាត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ១៩៩២។ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩២ បានបង្កើតនាយកដ្ឋានប្រាក់បៀវត្សពលកម្មនៃក្រសួងផែនការ ហើយរដ្ឋាភិបាលបានប្រកាសប្រគល់មកក្រសួងសង្គមកិច្ច និងការងារវិញ។

ដំណាក់កាលឆ្នាំ១៩៩៣ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន៖ ឆ្នាំ១៩៩៣ កម្ពុជាបានប្រកាសឱ្យប្រើរដ្ឋធម្មនុញ្ញថ្មី ក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញថ្មីនេះ ក៏បានចែងពីបទប្បញ្ញត្តិការងារដែរ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩២ និងឯកសារនានាស្តីពីការងារពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ជាមូលដ្ឋានដើម្បីកែលម្អឱ្យស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣

[1] Kanharith NOP, *Overview of Labor Legal Issues in Cambodia*, (វិច្ឆិកា -ធ្នូ ២០១៧) ទំព័រទី២។

បានប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលបានអនុវត្តរហូតដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន។ ច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ បានបន្ថែមចំណុចមួយចំនួនដែលច្បាប់ចាស់មិនមានដូចជា សេរីភាពបង្កើតសហជីព សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ច្បាប់នេះបានធ្វើវិសោធនកម្មដំបូងទាក់ទងនឹងការងារនៅពេលយប់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១៣៩ថ្មី និងមាត្រា ១៤៤ថ្មី។[2]

ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់បុគ្គលដែលកំណត់ដោយបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារបានប្រកាសនៅថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ដើម្បីរៀបចំគម្រោងសន្តិសុខសង្គមដូចជា គម្រោងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ហានិភ័យការងារ និងស្ថានការណ៍ផ្សេងៗ។ បន្ទាប់មកទៀតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលជាគ្រឹះស្ថានសាធារណៈត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីគ្រប់គ្រងផ្នែកកិច្ចគាំពារសន្តិសុខសង្គម ឱ្យស្របតាមច្បាប់សន្តិសុខសង្គមជាតិ និងបទប្បញ្ញត្តិសន្តិសុខសង្គម អនុលោមតាមអនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមនៅថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧។[3] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានគោលបំណងក្នុងការផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកំណត់ពីការរៀបចំប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅកម្ពុជា។[4] ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិដែលមានរៀបរាប់ខាងលើនេះ នៅមានបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងវិស័យការងារផ្សេងទៀតដែលមានចែងនៅក្នុងប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង និងសារាចរណែនាំនានា ដែលចេញដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីពង្រឹង វិស័យនេះឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

១.២៖ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ចាប់តាំងពីកាលដែលមានចែងពីបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងវិស័យការងារដំបូង ក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ១៩២០ មិនមានក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យនេះនៅឡើយទេ រហូតដល់ឆ្នាំ១៩៩២ ទើបមានឃើញក្រសួងសង្គមកិច្ច និងការងារបានបង្កើតឡើងតាមក្រឹត្យលេខ៥៣ ក្រ ចុះថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩២។[5] នៅឆ្នាំ១៩៩៦ ក្រសួងនេះត្រូវបានជំនួសដោយក្រសួងថ្មីដែលបានបង្កើតឡើងតាមច្បាប់លេខ នស/រកម/០១៩៦/១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦

[2] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[3] ច្បាប់ស្តីពី របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[4] មាត្រា១ និងមាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

[5] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

គឺក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ដែលទទួលបន្ទុកបីវិស័យគឺ សង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន។[6] នៅឆ្នាំ១៩៩៩ ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារចាស់ត្រូវបានជំនួសដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាដែលបានបង្កើតឡើងដោយ ព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩។[7] ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារត្រូវបានបង្កើតជាថ្មីម្តងទៀត ដែលបានមានការបែងចែក ចេញពីក្រសួងទទួលបន្ទុកសង្គមកិច្ច និងអតីតយុទ្ធជន។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយព្រះរាជក្រម នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥។[8]

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលប្រគល់បេសកកម្មឱ្យដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងវិស័យការងារ និងវិស័យបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ជាពិសេសក្រសួងនេះមានមុខងារក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ ការពារសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងរវាងបណ្តាអង្គការតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក និងដំណើរការតាមនីតិវិធីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងបុគ្គល(អធិការការងាររៀបចំ ការផ្សះផ្សា) ព្រមទាំងមុខងារផ្សេងជាច្រើនទៀត។[9]

ផ្នែកទី២៖ ទម្រង់នៃវិវាទការងារ

វិវាទការងារ សំដៅលើវិវាទទាំងឡាយណាដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ប្រឈមនឹងនិយោជកក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសមួយ។[10] យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងពីវិវាទការងារកើតឡើងក្រោមរូបភាពពីរគឺវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមដែលរំលេចរូបភាពជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

[6] ច្បាប់លេខ នស/រកម/០១៩៦/១៧ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦។

[7] ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩។

[8] ព្រះរាជក្រម នស/រកម/០១០៥/០០៣ ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥។

[9] មាត្រា២ និងមាត្រា៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។

[10] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី នីតិវិធីជម្រះក្តីការងារ។

២.១៖ វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម

២.១.១. វិវាទបុគ្គល

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទការងារកើតឡើងរវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬអ្នករៀនធ្វើការ(កូនជាង) ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមាន។[11] វិវាទបុគ្គល អាចជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ ដែលកម្មវត្ថុនៃវិវាទទាក់ទងនឹងបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះដែលមិនមានផលប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍រួម ឬលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារនៅក្នុងសហគ្រាសនោះទេ។[12] វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទមិនអាចបណ្តាលឱ្យគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសប្រព្រឹត្តិទៅពុំស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមឡើយ។[13]

តាមការសង្កេតជាក់ស្តែង វិវាទបុគ្គលមានទំហំ ឬបញ្ហាតូចជាង វិវាទការងាររួមដោយសារតែភាគីពាក់ព័ន្ធខាងកម្មករនិយោជិត មានចំនួនម្នាក់ ឬពីរបីនាក់មិនប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរួម ឬប្រយោជន៍រួមនៅក្នុងសហគ្រាសឡើយ។ ពោលគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងពីទំនាស់សិទ្ធិ ឬផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតូចតែប៉ុណ្ណោះ។

ជាគោលការណ៍នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទបុគ្គលនេះជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារជាអ្នកទទួលបន្ទុកដោះស្រាយ។[14] យ៉ាងណាមិញនៅពេលតុលាការការងារមិនទាន់បានបង្កើត តុលាការដែលទទួលបន្ទុកដោះស្រាយជាតុលាការអាជ្ញាគតិ។[15] វិវាទនេះមិនអាចប្រគល់ទៅធ្វើការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ ដោយសារតែវិវាទបុគ្គលនេះមិនស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២.១.២. វិវាទការងាររួម

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទកើតឡើងរវាងភាគីនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនស្តីពីល័ក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសហ

[11] មាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[12] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រទី២៩១ ។

[13] មាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[14] មាត្រា៣៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[15] មាត្រា៣៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

គ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្ត ពុំស្រួល និងធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។[16]

យោងតាមមាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ វិវាទការងាររួមមានទំហំ ឬបញ្ហាធំជាងវិវាទបុគ្គល ដោយសារវិវាទនេះអាចនឹងពាក់ព័ន្ធភាគីកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ ហើយប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍រួម ឬសិទ្ធិរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសមួយ និងប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការរបស់សហគ្រាស និងខូចសន្តិភាពសង្គម។ ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ច និងតួនាទីសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរួម គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបានបង្កើតឡើងស្របតាមប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ។ [17]

២.២. វិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

២.២.១. វិវាទអំពីសិទ្ធិ

វិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតស្តីពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលប្រភពនៃសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងទៀតដែលធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ជាលាយលក្ខណអក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដូចជា កិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស។[18]

២.២.២. វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សំដៅដល់វិវាទស្តីពីផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបាននាពេលអនាគត ហើយជាទូទៅប្រយោជន៍ទាំងនោះពុំមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមបរៀងរវាងនិយកជក និងកម្មករនិយោជិតឡើយ។[19] វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក៏អាចជាវិវាទកើតចេញពីការទាមទារឱ្យផ្តល់ផលប្រយោជន៍បន្ថែមលើអ្វីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានបច្ចុប្បន្ន ដូចជាការទាមទារតម្លើងប្រាក់ខែដល់កម្មករនិយោជិត ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមជាដើម។ ដោយសារតែវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ពុំមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង និងមិនមានមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃបទដ្ឋានគតិយុត្តច្បាស់លាស់ ដូចនេះនៅពេលដែលមានវិវាទនេះកើតឡើង នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយគឺ ការ

[16] មាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[17] ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[18] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥),ទំព័រទី៣៨៣ ។

[19] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ,ទំព័រទី៣៨៣ ។

ចរចា ការសម្រុះសម្រួលក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងការសម្រេចដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្អែកតាមគោលការណ៍សមធម៌ ដោយថ្លឹងថ្លែងរវាងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត និងការផ្តល់ឱ្យដោយនិយោជក។

ជំពូកទី២៖
យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ

នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ការដោះស្រាយវិវាទការងារអាចធ្វើឡើងតាមពីរទម្រង់ធំៗ ដូចជា ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងការដោះស្រាយតាមប្រព័ន្ធតុលាការ។[20] នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារត្រូវបានបែងចែកទៅតាមប្រភេទនៃវិវាទការងារ។ ដោយហេតុថា ប្រភេទនៃវិវាទការងារនីមួយៗមាននីតិវិធីពុំដូចគ្នាទាំងស្រុងនោះទេ ជាពិសេសស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយរវាងវិវាទទាំងពីរ ក៏មានខុសគ្នាខ្លះដែរ។ ក្នុងវិវាទបុគ្គល ភាគីនៃវិវាទអាចធ្វើការចរចា សន្ធានកម្ម ផ្សះផ្សា ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទដោយពុំមានការតម្រូវដោយច្បាប់នោះឡើយ។ ចំពោះវិវាទការងាររួមវិញ ការចរចា និងសន្ធានកម្ម ក៏ជាគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទដូចវិវាទបុគ្គលដែរ។ ដោយឡែកការផ្សះផ្សាដែលរៀបចំឡើងដោយអធិការការងារ ជាគោលការណ៍តម្រូវដោយច្បាប់។[21] ភាពខុសគ្នាមួយទៀតដែរគួរឱ្យកត់សម្គាល់រវាងការដោះស្រាយវិវាទទាំងពីរ បើដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលតាមរយៈការចរចា និងផ្សះផ្សាក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការពុំបានផល ឬមិនមានដំណោះស្រាយទេ គូទំនាស់អាចធ្វើការប្ដឹងទៅកាន់តុលាការការងារមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ រីឯនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមវិញ បន្ទាប់ពីធ្វើការចរចាគ្នាដោយភាគីវិវាទ និងផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារហើយតែមិនអាចសះជាវិវាទនេះនឹងត្រូវប្រគល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជាអ្នកដោះស្រាយមុនពេលបញ្ជូនទៅតុលាការ។[22] ការសម្រេចសេចក្ដីចំពោះវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាក៏ជាគោលការណ៍តម្រូវដោយច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

ផ្នែកទី១៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

យោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ បើពុំមានចែងពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះភាគីនៃបណ្ដឹងត្រូវជូនដំណឹងពីវិវាទការងាររួមនេះទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួនដែលមានអាសយដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតំណាង ដើម្បីដំណើរការផ្សះផ្សាមុននឹងដាក់វិវាទនេះឱ្យដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

[20] មាត្រា៣០០-៣១៧និង៣៨៧-៣៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ;ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ. ស្ដីពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះនៅថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០០១។

[21] មាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[22] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រទី៣៨៦ ។

កណ្ដាល។[23] បើក្នុងអនុសញ្ញារួមមានចែងពីនីតិវិធីជាក់លាក់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ គូភាគីត្រូវដំណើរការក្នុងការដោះស្រាយតាមអនុសញ្ញារួម។ ជាក់ស្ដែងមុននឹងឈានដល់ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ គូភាគីនៃវិវាទអាចធ្វើការចរចាគ្នារកដំណោះស្រាយនៅថ្នាក់សហគ្រាសជាមុនសិន។ វិធីសាស្ត្រការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមានចំនួនបួនធំៗដូចជា៖

១.១៖ ការចរចា

១.១.១. និយមន័យនៃការចរចា

ការចរចា គឺជានីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលគូភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងធ្វើការជជែកចរចាដើម្បីរកដំណោះស្រាយ។ លក្ខណៈពិសេសនៃការចរចា គឺធ្វើឡើងរវាងគូភាគីនៃវិវាទផ្ទាល់ ឬអ្នកតំណាងគូភាគីតែប៉ុណ្ណោះដោយមិនតម្រូវឱ្យមានភាគីទីបី ជួយសម្របសម្រួលនោះទេ។[24] គូភាគីអាចជ្រើសតាំងអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើការចរចាបាន ដែលអ្នកតំណាងនោះអាចជាមេធាវី ឬអ្នកតំណាងវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀត។ ឧទាហរណ៍៖ អ្នកតំណាងរបស់ភាគីវិវាទនៃកម្មករនិយោជិតនៃវិវាទការងារ គឺតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ។ អ្នកតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាអ្នកតំណាងវិជ្ជាជីវៈ។

ការចរចាជាទម្រង់មួយនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងងាយស្រួយជាងគេ ដែលគេអាចជ្រើសរើសយកមកដោះស្រាយបានគ្រប់ទម្រង់នៃវិវាទទាំងវិវាទធំ និងវិវាទតូច ហើយវាអាចប្រព្រឹត្តិទៅបានគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់មិនថាមុនដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅតុលាការ ឬក្រោយទេ។ ភាគច្រើនការចរចាក៏ត្រូវបានគេយកមកប្រើប្រាស់ ក្នុងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃដែរដូចជា ការចរចាតម្លៃទំនិញ និងការចរចាផ្សេងទៀត។ ការចរចាជាទម្រង់នៃការដោះស្រាយវិវាទមួយដែលគេនិយមប្រើជាងគេ ដោយសារងាយស្រួល ឆាប់រហ័សចំណាយតិច និងអាចបត់បែនបានតាមទម្រង់នៃវិវាទ។ ភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងអាចព្រមព្រៀងគ្នាធ្វើការចរចាដោយផ្ទាល់មាត់ ឬតាមទម្រង់លាយលក្ខណ៍អក្សរបានដែរ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ការចរចាក៏អាចធ្វើឡើងជាផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការបាន។ បច្ចុប្បន្ន វិស័យបច្ចេកវិទ្យាមានការរីកចម្រើនឆាប់រហ័ស និងទំនើបដែលអាចផ្ដល់ភាពងាយ

---

[23] មាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្ដីពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះនៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

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

ស្រួលដល់គូភាគីនៃវិវាទអាចធ្វើការចរចាគ្នា តាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណេត ប្រព័ន្ធបណ្ដាញសង្គម តាមរយៈទូរស័ព្ទ ឬការជួបផ្ទាល់បានតាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី។[25]

យ៉ាងណាមិញ ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាក៏បានជ្រើសយកវិធានដោះស្រាយបែបការចរចានេះដែរ។ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការទម្រង់បែបការចរចា គឺជាជំហានដំបូងបង្អស់ដែលគូភាគីនៃវិវាទការងារអាចធ្វើការសាកល្បងធ្វើក្នុងថ្នាក់សហគ្រាសបានទាំង ក្នុងវិវាទការងាររួម និងវិវាទបុគ្គល។ ជាគោលការណ៍ ការចរចា ជាទម្រង់ដោះស្រាយវិវាទមួយដែលជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទ ដែលមិនបានតម្រូវដោយច្បាប់ឡើយ។ ការចរចា អាចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាស ដើម្បីជ្រើសរើសក្នុងការដោះស្រាយនៅពេលមានវិវាទកើតឡើង។

១.១.២. វិធីសាស្ត្រមូលដ្ឋានក្នុងការចរចា

ការចារចា អាចធ្វើឡើងតាមវិធីសាស្ត្រពីរគឺ ការចរចាបែបបែងចែក និងការចរចាផ្អែកលើផលប្រយោជន៍។ គូភាគីអាចព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសមួយក្នុងចំណោមវិធីសាស្ត្រទាំងពីរនេះ៖

ការចរចាបែបបែងចែក(ឈ្នះ-ចាញ់)៖ គឺជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការចរចាមួយដែលមានភាពប្រកួតប្រជែងខ្លាំង គូភាគីកំណត់ជំហររៀងៗខ្លួនភាគីព្យាយាមទាមទារអ្វីដែលខ្លួនចង់បាន។ វិធីសាស្ត្រនេះភាគីទាំងសងខាងបានកំណត់តម្លៃ ឬការទាមទារមួយជាក់លាក់ដែលលទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយមានភាគីម្ខាងទទួលបានប្រយោជន៍ច្រើន និងភាគីម្ខាងទៀតទទួលបានតិចជាង ឬភាគីម្ខាងឈ្នះ និងម្ខាងទៀតចាញ់។

រីឯការចរចាផ្អែកលើផលប្រយោជន៍(ឈ្នះ-ឈ្នះ)៖ ជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលពុំមានការប្រកួតជជែងខ្លាំងដូចការចរចាបែបបែងចែកទេ។ ការចរចាតាមវិធីសាស្ត្រនេះគូភាគីសហការចរចាគ្នា ដើម្បីរកផលប្រយោជន៍មួយរួមគ្នាជាមុនសិន មុននឹងឈានដល់ការទាមទាររបស់ភាគីម្ខាងៗ ហើយលទ្ធផលនៃការចរចានឹងល្អសម្រាប់ភាគីទាំងសងខាង។ ការចរចាវិធីសាស្ត្រនេះមិនមែនសុទ្ធតែទទួលបានជោគជ័យនោះទេ ហើយអាចមានការមិនពេញចិត្តចំពោះលទ្ធផលដោយសារភាគីម្ខាងៗមិនទទួលបានអ្វីដែលគេចង់បាន។[26]

---

[25] ស៊្វីន អ៊ែម អូស្ទើមីឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក(បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១៣។

[26] ស៊្វីន អ៊ែម អូស្ទើមីឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១៨-១៩ M. Ryan O'Connell, *The Two Approaches to Negotiation*, website Viaconflict:https://viaconflict.wordpress.com/2012/01/29/the-two-approaches-to-negotiation/(JANUARY 29, 2012)។

១.១.៣.គុណសម្បត្តិនៃការចរចា

ការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមការចរចាបានផ្តល់ភាពងាយស្រួល និងគុណសម្បត្តិជាច្រើនដល់គូភាគីនៃវិវាទដូចជា៖

- ការមិនចំណាយលើប្រាក់ប្រដាប់ក្តី៖ ដោយសារតែការចរចានេះធ្វើឡើងតែគូភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងគូភាគីវិវាទតែប៉ុណ្ណោះ។ ការចរចាមិនតម្រូវឱ្យមានអ្នកសម្របសម្រួល ឬអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។ ដូចនេះការចរចាក៏មិនមានការចំណាយប្រាក់ប្រដាប់ក្តី ឬសេវាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។[27] ឧទាហរណ៍៖ ការចរចាលើវិវាទការងាររួម របស់រោងចក្រសហគ្រាសមួយដែលធ្វើឡើងរវាងភាគីនិយោជក និងអ្នកតំណាងសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រនោះ។
- ការរក្សាការសម្ងាត់ និងភាពឯកជន៖ ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើការចរចា គឺធ្វើឡើងតែគូភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងប៉ុណ្ណោះដោយពុំមានវត្តមានរបស់អ្នកសម្រុះសម្រួល ឬអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។ ដូចនេះភាគីនៃវិវាទអាចរក្សាការសម្ងាត់នានាដែលទាក់ទងនឹងវិវាទក៏ដូចជា ការសម្ងាត់របស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសដែរ។ ដូចនេះការចរចាអាចធានាបានភាពឯកជនយ៉ាងល្អ។ ចំពោះអ្នកតំណាងដែលមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសមួយ។ ក្នុងការចរចាវិវាងការងាររួមមួយបាន លុះត្រាតែជាអ្នកតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីពបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ និងមានសមាជិក៣០%នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាសនោះ។[28] ចំណែកឯភាគីនិយោជកអាចធ្វើឡើងដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ក៏បាន ឬតំណាងដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក គឺសមាគមនិយោជកក៏បាន។[29]
- ការចរចា គឺជានីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធមួយដែលចំណាយពេលវេលាតិច និងឆាប់រហ័ស ដោយគូភាគីអាចកំណត់យកពេលវេលា ទីកន្លែង និងមធ្យោបាយក្នុងការចរចាបាន តាមការព្រមព្រៀងគ្នាដែលពុំចាំបាច់រង់ចាំការសម្របសម្រួលការសម្រេចពីមេធាវី អាជ្ញាកណ្តាល ឬអ្នកសម្របសម្រួលទេ។

[27] ស៊ីវិន អ៊ែម អូស្មើមីឡី *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក(បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១៨-១៩។

[28] មាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

[29] មាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

- ភាពអាចបត់បែនបាន៖ ការចរចាមានលក្ខណៈងាយស្រួយ និងអាចបត់បែនបានតាមគូភាគីនៃវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ចំពោះដំណើរការនៃការចរចាគូភាគីអាចយកជាផ្លូវការក៏បាន ឬក្រៅផ្លូវការក៏បាន។ ចំពោះលទ្ធផល នៃការចរចាមានភាពបត់បែនដែលអាចឈានទៅរកដំណោះស្រាយផ្សេងៗ ដែលគូភាគីចង់បាន។
- អាចរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងគូភាគីបានល្អ៖ ការចរចាអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយដែលសមរម្យ និងអាចបន្តរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងគូភាគីបានល្អ។
- ការគ្រប់គ្រងដំណើរការនៃការចរចាដោយគូភាគី៖ ដោយសារតែការចរចាធ្វើឡើងរវាងតែគូភាគី ឬអ្នកតំណាងរបស់គូភាគី ដូចនេះចំពោះដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅនៃការចរចា អាស្រ័យលើគូភាគី តើការចរចាធ្វើដោយរបៀបណា កន្លែងណា ពេលវេលាណា និងមានដំណាក់កាលណាខ្លះ? [30]

១.១.៤.គុណវិបត្តិនៃការចរចា

ទន្ទឹមនឹងការមានគុណសម្បត្តិជាច្រើន ការចរចាក៏អាចប្រឈមនឹងគុណវិបត្តិមួយចំនួនដែរ។ ដោយសារតែការចរចាប្រព្រឹត្តិទៅមានតែវត្តមានរបស់គូភាគីនៃវិវាទ ដូចនេះការចរចាពុំមានដំណាក់កាលជាក់លាក់ណាមួយនោះទេ។ ការចរចាក៏ពុំមានអានុភាពចាប់បង្ខំឱ្យគូភាគីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែរ។ គុណវិបត្តិនៃការចរចារួមមានដូចជា៖

- ការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ច៖ ការចរចាអាចធ្វើឡើងជាទម្រង់លាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានការចុះហត្ថលេខាពីភាគីក៏ពិតមែនតែគូភាគីមិនអាចចាប់បង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀតគោរព និងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលចេញជាលទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយបានទេ។
- ការប្រើអំណាចពីសំណាក់គូភាគី និងដំណោះស្រាយមិនសមហេតុផល៖ ក្នុងករណីនេះគូភាគីអាចប្រើអំណាចរបស់ខ្លួនទៅកាន់គូភាគីម្ខាងទៀតដែលជាអ្នកមានអំណាចទាបជាង មានចំណេះដឹងតិចជាង។ ឧទាហរណ៍៖ ភាគីដែលជានិយោជក បានប្រើអំណាចរបស់ខ្លួនក្នុងការគំរាមមិនបើកប្រាក់ខែ ឬបណ្តេញភាគីដែលជាកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ បើភាគីកម្មករនិយោជិតមិនព្រមទទួលយកលទ្ធផលដំណោះស្រាយ នៃការចរចាដែលលើកឡើងដោយនិយោជក។ ក្នុងករណីនេះនាំឱ្យលទ្ធផលនៃការចរចាមិនមានភាពសមហេតុផល ការព្រមព្រៀងដោយមិនមែនសុទ្ធចិត្ត និងការកេងចំណេញផ្សេងៗពីភាគីមានអំណាចជាង។

---

[30] ស៊្វីន អ៊ែម អូស្ទើរមើឡឺរ៍ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក (បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១៥-១៦ កៅ សីហា *ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ* (ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី៣។

- ការពន្យាពេលនៃការចរចាៈ ដោយការចរចាមិនមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់ដូចនឹងនីតិវិធីដោះស្រាយដទៃទៀត ដែលធ្វើឱ្យដំណើរការនៃការចរចាអាចមានការអូសបន្លាយតាមតែចិត្តរបស់គូភាគីដែលចង់បាន។[31]

១.១.៥. ដំណាក់កាលនៃការចរចា

ទោះបីជាដំណាក់កាលនៃការចរចាមិនមានជាក់លាក់ យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏គេអាចកំណត់យកដំណាក់កាលសំខាន់មួយចំនួន ដើម្បីជម្រុញឱ្យដំណើរការនៃការចរចាមានភាពងាយស្រួល និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ដំណាក់កាលទាំងនោះរួមមានដូចជាៈ

- ដំណាក់កាលត្រៀមៈ ជាដំណាក់កាលមួយដែលគូភាគី ឬអ្នកតំណាងគូភាគីស្វែងរកប្រមូលអង្គហេតុដែលពាក់ព័ន្ធ ដែលជាចំណុចនៃវិវាទទាំងអស់។ ការប្រមូលអង្គហេតុមាន លក្ខណៈសំខាន់ណាស់ បើអង្គហេតុនោះមិនពិត ឬមានការយល់ច្រឡំកើតឡើង នោះធ្វើឱ្យការយកច្បាប់មកអនុវត្តចំពោះអង្គហេតុនេះក៏មិនបានត្រឹមត្រូវ នាំឱ្យលទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយក៏ពុំមានភាពសុក្រឹត្យយុត្តធម៌ដែរ។ ដើម្បីធានាបានអង្គហេតុពិតប្រាកដភាគី ឬអ្នកតំណាងនៃវិវាទត្រូវ ប្រមូលភស្តុតាងនានា ដូចជា អនុសញ្ញារួម ច្បាប់ផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ។ បន្ទាប់ពីនេះគូភាគី ឬអ្នកតំណាងត្រូវធ្វើការវិភាគច្បាប់ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង និងកិច្ចព្រមព្រៀងនានា ដែលពាក់ពន្ធនឹងអង្គហេតុ។ ដំណាក់កាលបន្ទាប់គូភាគីអាចស្វែងយល់គ្នាថា តើភាគីនីមួយៗចង់បានអ្វី ឬដោះស្រាយដោយរបៀបណាដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការជ្រើសរើសដំណោះស្រាយមួយ ដែលល្អបំផុតសម្រាប់ភាគីទាំងសងខាង។
- ដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមៈ ក្នុងដំណាក់កាលចាប់ផ្តើម គូភាគីត្រូវពិចារណា និងព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចមួយចំនួនដូចជា ថាតើទំនាស់ដែលកើតមានអាចធ្វើការចរចាបានដែរឬទេ។ គូភាគីត្រូវព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសទីកន្លែង ពេលវេលាដែលសមស្រប ដើម្បីធ្វើការចរចា។ ភាគី ឬអ្នកតំណាងក៏អាចព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសមធ្យោបាយ ការចរចាដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ការចរចាជាផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការ។ ដំណាក់កាលនេះមានសារសំខាន់ ដើម្បីជម្រុញការចរចាឱ្យមានភាពរលូន និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- ដំណាក់កាលព័ត៌មានៈ ជាដំណាក់កាលមួយដែលសំខាន់បំផុតក្នុងដំណើរការការចរចា។ ក្នុងដំណាក់នេះគូភាគី ឬអ្នកតំណាងមានការចរចាគ្នាយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការផ្តល់ពត៌មាន អង្គហេតុ និងសំអាងច្បាប់រៀងៗខ្លួន

---

[31] ស៊្វីន អ៊ែម អូស្មើរមីឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក (បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១៧-១៨ កៅ សីហា *ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ* (ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី៤ ។

ទៅវិញទៅមក។ គូភាគី ឬអ្នកតំណាងអាចលើកយកដំណោះស្រាយដែលខ្លួនចង់បានព្រមទាំងប្រាក់សំណង ឬការទាមទារផ្សេងទៀត ព្រមទាំងហេតុផលសម្រាប់ដំណោះស្រាយ និងការទាមទារទាំងនោះដោយសមហេតុផលមិនលម្អៀង។ ក្នុងដំណាក់កាលនេះអាចធ្វើឡើងច្រើនដង ដោយទុកពេលសមស្របមួយដើម្បីភាគីមានការយល់ពីគ្នា និងបន្តចរចាដំណោះស្រាយសមរម្យមួយ។

- ដំណាក់កាលបែងចែក៖ ជាដំណាក់កាលដែលស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយដែលល្អបំផុតសម្រាប់ភាគីទាំងសងខាងដោយផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ មានហេតុផលសមស្រប និងដំណោះស្រាយដែលបានលើកឡើងដោយគូភាគី។
- ដំណាក់កាលបញ្ចប់៖ ជាដំណាក់ចុងក្រោយនៃដំណើរការនៃការចរចា។ ក្នុងដំណាក់កាលនេះ គូភាគីត្រូវកត់លក្ខខ័ណ្ឌដំណោះស្រាយនានា និងចំណុចដែលមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា។[32]

១.២៖ សន្ធានកម្ម និងការផ្សះផ្សា

បើគូភាគីចរចាមិនបានសម្រេច ឬមានចំណុចមិនព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងនីតិវិធីនៃការចរចាគូភាគីត្រូវបន្តរកដំណោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមួយទៀត គឺការផ្សះផ្សា។ គូភាគីនៃវិវាទអាចធ្វើការជ្រើសរើសការផ្សះផ្សាដោយមិនចាំបាច់ឆ្លងកាត់នីតិវិធីការចរចាក៏បានដែរ។

ការផ្សះផ្សាក្នុងវិវាទការងាររួមចែកចេញជាពីរសំខាន់ គឺសន្ធានកម្ម និងការផ្សះផ្សាដែលរៀបចំឡើងដោយមន្ទីរឬក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[33] ការផ្សះផ្សាដែលរៀបចំដោយមន្ទីរ ឬក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគឺជាជម្រើសអាទិភាពមួយ និងជាកាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវដោយច្បាប់ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។[34]

ការផ្សះផ្សាគឺជាវិធីនិយាយមួយប្រកបដោយគុណធម៌ខ្ពស់ ដែលត្រូវមានគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការយល់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងភាគីនៃវិវាទ។ ការផ្សះផ្សាមានចរិតលក្ខណៈធ្វើឱ្យមានសន្តិភាព មានការចូលរួមពីភាគីទីបីដែល

[32] ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្នើមើឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការៈប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក(បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី៦៦-៧២។

[33] មាត្រា៣០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[34] មាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

មានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត្យ និងជួយភាគីក្នុងការបង្រួមវិសាលភាពនៃវិវាទ។[35] ចំណែកលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាគឺមិនមានអានុភាពចាប់បង្ខំឱ្យគូភាគីអនុវត្ត ឬគោរពទេ។

១.២.១. សន្ធានកម្ម

ក.និយមន័យនៃសន្ធានកម្ម

សន្ធានកម្ម ឬការសម្រុះសម្រួល គឺជានីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមួយដែលជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការនិយាយសម្រុះសម្រួល ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីទីបីហៅថាសន្ធានការី ដែលមានភាពអព្យាក្រឹត្យ ដើម្បីជួយភាគីនៃវិវាទឈានទៅរកការព្រមព្រៀងមួយ ឬរកដំណោះស្រាយ។[36] យ៉ាងណាមិញសន្ធានការីពុំមានសិទ្ធិសម្រេចទេ រាល់ការសម្រេចទាំងអស់ គឺសិទ្ធិស្វ័យសម្រេចរបស់គូភាគីនៃវិវាទ។[37] សន្ធានកម្មមាន លក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលនឹងការចរចាដែរ គ្រាន់តែនៅក្នុងសន្ធានកម្មមានភាគីទីបីជួយសម្រុះសម្រួល។ សន្ធានកម្មធ្វើឡើងក្នុងគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចចែងក្នុងច្បាប់នោះទេ។ សន្ធានកម្មអាចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទក្នុងករណីដែលមានវិវាទ។ នៅក្នុងការព្រមព្រៀងទាំងនោះ ក៏អាចមានចែងពីការជ្រើសរើសនីតិវិធីក្នុងការដំណើរការសន្ធានកម្ម ការជ្រើសរើសសន្ធានការីជាដើម។

ដំណើរការនៃសន្ធានកម្មត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលដោះស្រាយតាមមជ្ឈត្តការ ឬតុលាការ និងមិនតម្រូវជាកាតព្វកិច្ចឱ្យមានអ្នកតំណាង ឬមេធាវីទេ។ បើគូភាគីនៃវិវាទមានអ្នកតំណាង ឬមេធាវី ក៏ដំណើរការនៃសន្ធានកម្មតម្រូវឱ្យភាគីជួបផ្ទាល់ដើម្បីដោះស្រាយស្ទើរតែគ្រប់ដំណាក់កាលដែរ។

សន្ធានកម្មដំណើរការក្នុងរយៈពេលមួយជាក់លាក់ និងឆាប់រហ័ស ដោយកំណត់ពេលវេលាមួយច្បាស់លាស់។ លទ្ធផលនៃសន្ធានកម្ម ផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ជាធំជាជាងការបែងចែក និងមិនមានអានុភាពក្នុងការបង្ខំឱ្យគូភាគីអនុវត្ត ឬព្រមព្រៀងនោះទេ។[38]

---

[35] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) នៅទំព័រទី៣៨៧ ។

[36] Cambridge Dictionary, Definition of Mediation:https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mediation

[38] ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្ទើរមីឡើរ៍ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការៈប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក(បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី៩១។

ខ.គុណសម្បត្តិនៃសន្ធានកម្ម

ដោយសន្ធានកម្ម និងការចរចាជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដូចគ្នានិង មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាច្រើន។ គុណសម្បត្តិនៃសន្ធានកម្មរួមមានដូចជា៖

- ការរក្សាទំនាក់ទំនងល្អរវាងគូភាគីនៃវិវាទ៖ គូភាគីអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយដែលមានលក្ខណៈសមហេតុផល និងអាចបន្តរក្សាទំនាក់ទំនងល្អរវាងគ្នានឹងគ្នាបានល្អ។ សន្ធានកម្មអាចរក្សាភាពឯកជនបានល្អក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទោះបីជាមានវត្តមានភាគីទីបី គឺសន្ធានការីជួយសម្រុះសម្រួលក៏ដោយ ប៉ុន្តែដំណើរការនៃសន្ធានកម្មតម្រូវឱ្យរក្សាការសម្ងាត់ និងធ្វើឡើងដោយអសាធារណៈ។[39] ម្យ៉ាងទៀតសន្ធានការីក៏មានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈក្នុងការរក្សាការសម្ងាត់របស់គូភាគីនៃវិវាទដែរ។
- សន្ធានកម្មមានលក្ខណៈបត់បែន៖ ដោយសន្ធានការីមានតួនាទីត្រឹមតែជួយសម្របសម្រួលធម្មតាដូចជាស្តាប់ភាគីនីមួយៗ និងលើកទឹកចិត្តគូភាគីតែប៉ុណ្ណោះ។ គ្រប់ដំណាក់កាលនៃនីតិវិធី និងលទ្ធផលនៃសន្ធានកម្មមាន លក្ខណៈបត់បែនណាស់តាមតែការព្រមព្រៀងគ្នារបស់ភាគីវិវាទ។ ភាគីជាអ្នកគ្រប់គ្រងលើដំណោះស្រាយ ពោលគឺមានតែភាគីនៃវិវាទតែប៉ុណ្ណោះដែលអាចជ្រើសរើសដំណោះស្រាយបាន។ សន្ធានការី មិនអាចអនុភាពបង្ខំភាគីវិវាទអនុវត្តដំណោះស្រាយបាននោះទេ។

សន្ធានកម្មក៏មានគុណសម្បត្តិមួយចំនួនដែរមានលក្ខណៈខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចពីការចរចាដូចជា៖

- ល្បឿននៃដំណើរការដោះស្រាយ៖ សន្ធានកម្មជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលមានការចំណាយពេលតិច និងឆាប់រហ័សជាងគេ។ សន្ធានកម្មអាចប្រព្រឹត្តិដោយប្រើពេលតិចជាងមួយថ្ងៃ ពេញមួយថ្ងៃ ឬច្រើនថ្ងៃ ដែលដំណើរការនៃវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយផ្សេងទៀតមានរយៈពេលយូរ ដូចជាតុលាការ មជ្ឈត្តការ និងការចរចា។
- ការចំណាយ៖ ការចំណាយលើដំណើរការសន្ធានកម្ម និងសេវាទៅលើអ្នកតំណាងក៏ដូចជាសេវាទៅលើសន្ធានការីអាចមានតម្លៃទាបជាង ការចំណាយក្នុងមជ្ឈត្តការ ដោយសារដំណើរការនីតិវិធីមានរយៈពេលខ្លីជាង។
- ឱកាសខ្ពស់នៃការព្រមព្រៀង៖ ដោយសារតែដំណើរការនៃសន្ធានកម្មតម្រូវឱ្យគូភាគីនៃវិវាទជួបគ្នាដោយផ្ទាល់ដើម្បីចរចា សម្របសម្រួលរកដំណោះស្រាយជាជាងធ្វើឡើងតាមយៈអ្នកតំណាង។ ដូចនេះ គូភាគី

មានឱកាសស្វែងយល់ពីគ្នាបាន ក៏ដូចជាស្វែងយល់ពីតម្រូវការរបស់គ្នាបានច្រើន ហើយឱកាសនៃការព្រមព្រៀងក៏មានខ្ពស់ដែរ។[40]

គ.គុណវិបត្តនៃសន្ធានកម្ម

ជាទូទៅគ្រប់ទម្រង់នៃវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទ តែងតែមានគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិដើរទន្ទឹមគ្នា។ ចំពោះសន្ធានកម្មវិញក៏មានគុណវិបត្តិមួយចំនួនផងដែរដូចជា៖

- ភាពគ្មានហេតុផល៖ ជាគុណវិបត្តិមួយកើតឡើងដោយសន្ធានកម្មបានផ្តល់ឱ្យភាគីការគ្រប់គ្រងលើលទ្ធផល និងដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅ ដូចនេះភាគីអាចនឹងលើកយកដំណោះស្រាយដែលគ្មានហេតុផល ឬការមិនមានឆន្ទៈក្នុងការដោះស្រាយ ឬទាមទារយកហេតុផលរៀងៗខ្លួន។ ការដែលគ្មានឆន្ទៈក្នុងការដោះស្រាយដោយភាគីអាចជាគុណវិបត្តិមួយធ្វើឱ្យសន្ធានកម្មមិនទទួលជោគជ័យ ព្រមទាំងខាតពេលវេលា និងលុយកាក់ទៀតផង។ សន្ធានកម្មក៏អាចប្រឈម និងការកេងចំណេញ រំលោភលើអំណាចពីសំណាក់អ្នកមានអំណាច ឬនិយោជករបស់សហគ្រាសផងដែរ។
- ការចំណាយលើសេវាសន្ធានការី៖ ជាបញ្ហាចោទមួយដល់ភាគីនៃវិវាទ ដោយការចំណាយទៅលើសេវាសន្ធានការី អាចមានតម្លៃថ្លៃ។
- ភាពឯកជន៖ ទោះបីជាសន្ធានកម្មតម្រូវឱ្យសន្ធានការីរក្សាការសម្ងាត់ក៏ពិតមែន តែក៏ពុំទាន់មានច្បាប់ ដែលចែងពីករណីនេះច្បាស់លាស់ដែរ។ ដូចនេះការរក្សាភាពឯកជនក៏ពុំទាន់ធានាបានទាំងស្រុងដែរ។ សន្ធានកម្មអាចនឹងប្រឈមភាពបរាជ័យ បើគូភាគីមិនបានគិតដល់ចំណុចដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ឬមិនបានរកដំណោះស្រាយទាន់ពេលវេលា។[41]

ឃ. សន្ធានការី

សន្ធានការី គឺជាអ្នកដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងដំណើរការសន្ធានកម្ម ដើម្បីជួយសម្រុះសម្រួលគូភាគីនៃវិវាទក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយសមរម្យមួយ។ ដូចនេះសន្ធានការីត្រូវតែជាអ្នកដែលពូកែស្តាប់ និងជាមនុស្សដែលអាច

[40] ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្នើរមីឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការៈប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក (បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី៩៩-១០២។

[41] ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្នើរមីឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក (បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១០២-៣។

ចុះសម្រុងជាមួយមនុស្សគ្រប់ប្រភេទ។ សន្ធានការីត្រូវមានសមត្ថភាពក្នុងការស្វែងរកចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃការទាមទាររបស់ភាគី និងអាចជួយភាគីយល់ដឹងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅក្នុងវិវាទ។ សន្ធានការីត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់លក្ខណៈសម្បត្តិមួយចំនួនក្នុងដំណើរការសន្ធានកម្មដូចជា៖

- ត្រូវតែមានភាពអព្យាក្រឹត្យទោះបីជាមានរឿងអ្វីកើតឡើងក៏ដោយ។ សន្ធានការីមិនត្រូវលម្អៀងលើភាគីណាមួយនោះទេ។
- ត្រូវតែជាអ្នកតស៊ូមតិសម្រាប់ដំណើរសន្ធានកម្ម
- ស្វែងយល់ពីគូភាគី និងលើអ្វីដែលគូភាគីចង់បាន
- ជាមនុស្សអត់ធ្មត់ដែលអាចបន្តដំណើរការនីតិវិធីនៃសន្ធានកម្មបាន ទោះជាស្ថានភាពនៃការសម្របសម្រួលមិនមានភាពល្អប្រសើរក៏ដោយ
- ព្យាយមលើកទឹកចិត្តគូភាគីបន្តរកដំណោះស្រាយ និងសាកល្បងវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ
- ត្រូវធ្វើការសម្របសម្រួលដោយផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ជាជាងការបែងចែក
- ទទឹមនឹងនេះដែរសន្ធានការីក៏ត្រូវមានក្រមសីលធម៌របស់ខ្លួនក្នុងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈនេះដូចជា

➢ សិទ្ធិស្វ័យសម្រេច៖ ក្នុងនីតិវិធីសន្ធានកម្ម គោលការណ៍ស្វ័យសម្រេចជាគោលការណ៍មួយសំខាន់ដែលផ្តល់សិទ្ធិដល់គូភាគីសម្រេចគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃសន្ធានកម្ម ព្រមទាំងសិទ្ធិជ្រើសរើសសន្ធានការីជ្រើសរើសដំណោះស្រាយនៃវិវាទ និងការដកខ្លួនពីសន្ធានកម្ម។ ចំណែកឯ សន្ធានការីមានតួនាទីត្រឹមតែសម្រុះសម្រួលទេ។ ដូចនេះ សន្ធានការីចាំបាច់ត្រូវគោរពគោលការណ៍នៃសិទ្ធិស្វ័យសម្រេច។

➢ អនាគតិ៖ ទោះបីសន្ធានការីពុំមានសិទ្ធិក្នុងការបង្ខំឱ្យគូភាគីទទួលយកលទ្ធផល ឬជ្រើសរើសដំណោះស្រាយណាមួយក៏ពិតមែន តែសន្ធានការីមានសិទ្ធិក្នុង ការបដិសេធចំពោះលទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយ ដែលមានលក្ខណៈលម្អៀង។ សន្ធានការីមាននាទីសម្រុះសម្រួលផ្អែកលើគោលការណ៍អព្យាក្រឹត្យ មិនលម្អៀង ប្រសិនមិនមានវិធីដើម្បីធានាបានគោលការណ៍នេះទេ សន្ធានការីត្រូវដកខ្លួនចេញពីដំណើរការសន្ធានកម្មនេះ។ ចំណុចនេះអាចជាចំណុចដែលព្រួយបារម្ភមួយចំពោះវិវាទការងារ។ ប្រសិនបើនិយោជកជាបុគ្គលដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំង ដែលអាចធ្វើឱ្យមានភាពលម្អៀងក្នុងការសម្រុះសម្រួល នោះនឹងជះឥទ្ធិពលអាក្រក់លើលទ្ធផលជាមិនខាន ជាពិសេសការខូចប្រយោជន៍នៃភាគីកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់។

- ទំនាស់ផលប្រយោជន៍៖ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាក្រមសីលធម៌មួយដែលសន្ធានការីត្រូវចៀសវាង។ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជាស្ថានភាពមួយដែលសន្ធានការីមានទំនាក់ទំនង ឬពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវត្ថុនៃវិវាទ ស្ថានភាពដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធ ឬភាគីនៃវិវាទមានទំនាក់ទំនងជាមួយសន្ធានការី។ ទំនាក់ទំនងក្នុងន័យនេះគឺសំដៅលើទំនាក់ទំនងទាំងផ្ទាល់ខ្លួន និងទាំងវិជ្ជាជីវៈ ទាំងពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអតីតកាល។
 ឧទាហរណ៍៖ សន្ធានការី នៃវិវាទការងាររួមនៃគ្រឹះស្ថាន ABC គឺជាអតីតអ្នកវិនិយោគទុននៅក្រុមហ៊ុន ABC ឬសន្ធានការីគឺជាសាច់ញាតិរបស់និយោជកនៃគ្រឹះស្ថាន។ ក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ជនដែលមានទំនាក់ទំនងនោះមិនអាចក្លាយជាសន្ធានការីបានទេ ដើម្បីចៀសវាងទំនាស់ផលប្រយោជន៍។
- ការរក្សាភាពសម្ងាត់៖ ភាគច្រើនគូភាគីដែលការស្វែងរកដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ពួកគេមានគោលបំណងចង់រក្សាការសម្ងាត់ផ្សេងៗនៃវិវាទ ជាជាងការដោះស្រាយក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការដែលធ្វើឡើងជាសាធារណៈ។ដូចនេះ សន្ធានការីត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរក្សាសម្ងាត់នានា ទាំងដំណើរការនៃសន្ធានកម្ម កម្មវត្ថុនៃវិវាទ លទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយ។
- សមត្ថភាព៖ សន្ធានការី ត្រូវតែជាមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការស្តាប់ ការសម្រុះសម្រួល ការលើកទឹកចិត្ត និងជួយភាគីរកដំណោះ ឬការព្រមព្រៀងមួយដែលល្អ។[42]

ខ. ដំណាក់កាលនៃដំណើរការសន្ធានកម្ម

ដំណើរការនៃសន្ធានកម្ម ទទួលបានជោគជ័យអាស្រ័យលើការរៀបចំដំណាក់កាលនៃនីតិវិធីមួយផ្នែកធំដែរ។ ប្រសិនគូភាគីបានរៀបចំនីតិវិធីដំណើរការនៃសន្ធានកម្មបានល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាព សន្ធានកម្មក៏ដំណើរការទៅបានរលូនដែរ។ ជាទូទៅដំណើរការនៃសន្ធានកម្មពុំមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់នោះទេ តែគេក៏អាចកំណត់នីតិវិធីគំរូមួយដែលមាន៧ដំណាក់កាលដូចតទៅ៖

- ការផ្តួចផ្តើមសន្ធានកម្ម៖ សន្ធានកម្មគេអាចផ្តួចផ្តើមឡើងនៅមុនពេលមានវិវាទកើតឡើង និងក្រោយពេលមានវិវាទបានកើតឡើង។ ការផ្តួចផ្តើមមុនពេលមានវិវាទកើតឡើង គូភាគីអាចមានចែងជាមុននៅក្នុងកិច្ចសន្យា កិច្ចព្រមព្រៀង ឬលក្ខន្តិកៈផ្សេងៗទៀត ដើម្បីជ្រើសរើសសន្ធានកម្មជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទកើតឡើងក្នុងពេលអនាគត។ នៅពេលមានទំនាស់កើតឡើង បើភាគីណាមួយបដិសេធមិនព្រមចូលរួម

[42] ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្ទើរមើឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ:ប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក (បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១២៣-១២៧។

ដោះស្រាយទំនាស់តាមវិធីសាស្ត្រសន្ទានកម្ម ដូចដែលមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ ភាគីម្ខាងទៀតអាចប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីបង្គាប់ភាគីម្ខាងទៀតចូលរួមដោះស្រាយ តែមិនមានន័យថាតម្រូវឱ្យភាគីនោះព្រមព្រៀងទទួលយកលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយនោះទេ។ ឧទាហរណ៍៖ និយោជក និងប្រតិភូបុគ្គលនៃសហគ្រាសមួយបានព្រមព្រៀងគ្នាចែងពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយជ្រើសរើសយកការចរចា ជាជំហានដំបូងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយ។[43] ប្រសិនបើការចរចាមិនទទួលបានជោគជ័យ ឬមានចំណុចមិនព្រមព្រៀង គូភាគីត្រូវបន្តដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈវិធីសាស្ត្រសន្ទានកម្ម។ ដូចនេះប្រសិនបើមានភាគីណាមួយមិនគោរពតាម ភាគីម្ខាងទៀតអាចប្តឹងទៅតុលាការបានដើម្បីឱ្យតុលាការចេញសេចក្តីបង្គាប់ភាគីម្ខាងទៀតចូលរួមដោះស្រាយក្នុងនីតិវិធីសន្ទានកម្ម។ ក្រៅពីនេះគូភាគីអាចព្រមព្រៀងគ្នាជ្រើសរើស សន្ទានកម្មជាវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទក្រោយពេលមានវិវាទកើតមានហើយក៏បានដែរ។ ក្នុងករណីនេះ គូភាគីដែលផ្តួចផ្តើមសន្ទានកម្មត្រូវផ្ញើរ លិខិតអញ្ជើញភាគីវិវាទម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតនោះមានសិទ្ធិក្នុងការយល់ព្រម ឬបដិសេធ។

- ការជ្រើសរើសសន្ទានការី៖ បន្ទាប់ពីផ្តួចផ្តើមដំណើរការនៃសន្ទានកម្មរួចមក ភាគីត្រូវជ្រើសរើសសន្ទានការី។ ភាគីអាចជ្រើសរើសសន្ទានការីនៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលសន្ទានកម្ម ឬសន្ទានការីដែលភាគីពេញចិត្ត។ ក្នុងករណីដែលភាគីជ្រើសរើសមជ្ឈមណ្ឌលសន្ទានការីនោះនីតិវិធីនៃសន្ទានកម្ម ត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅតាមវិធាននៃនៃមជ្ឈមណ្ឌលនោះ។ ចំណែកការជ្រើសរើសសន្ទានការីត្រូវជ្រើសរើសចេញពីបញ្ជីសន្ទានការីនៃមជ្ឈមណ្ឌលនោះ។ ក្នុងករណីដែលភាគីមិនបានជ្រើសរើសតាមរយៈមជ្ឈមណ្ឌលសន្ទានការីនោះទេ ភាគីអាចជ្រើសរើសសន្ទានការីដែលខ្លួនពេញចិត្តបាន ហើយចំពោះនីតិវិធីវិញភាគីនៃវិវាទជាអ្នកកំណត់។ ជាទូទៅក្នុងដំណើរការសន្ទានកម្មមួយមានសន្ទានការីមួយនាក់ តែភាគីក៏អាចជ្រើសរើសសន្ទានការីពីរ ឬបីនាក់បាន។ ជាក់ស្តែងនៅព្រះរាជណាចក្រកម្ពុជាក៏មានមជ្ឈមណ្ឌលសម្រុះសម្រួលនៃកម្ពុជា (Cambodia Center of Mediator)ដែលមានផ្តល់សេវាដោះស្រាយវិវាទការងារដោយសន្ទានកម្មនេះដែរ។[44]

---

[43] មាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រការ១០ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[44] គេហទំព័រផ្លូវការរបស់មជ្ឈមណ្ឌលសម្រុះសម្រួលនៃកម្ពុជា(CCM website):http://www.ccm-mediation.org/what-we-do.html ។

- ដំណាក់កាលផ្តល់ព័ត៌មាន៖ បន្ទាប់ពីភាគីបានជ្រើសរើសសន្ធានការីរួចមក ភាគីត្រូវត្រៀមខ្លួនចូលរួមប្រជុំដើម្បីសម្រុះសម្រួល។ ប៉ុន្តែមុននឹងចាប់ផ្តើមប្រជុំគូភាគីត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងអង្គហេតុ អង្គវិវាទ។ ក្នុងករណីដែលវិវាទមានភាពស្មុគស្មាញខ្លាំងភាគីត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានជាទម្រង់លាយលក្ខណ៍អក្សរ រួមមានទាំងច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទ និងភស្តុតាងគាំទ្រភាគីនីមួយៗដែលទាក់ទងនឹងវិវាទ។ សន្ធានការីក៏អាចសាកសួរពីព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសាក្សីដែលត្រៀមធ្វើសក្ខីកម្មបានដែរ។ ព័ត៌មានដែលផ្តល់ឱ្យមុនពេលប្រជុំ សន្ធានការីត្រូវរក្សាការសម្ងាត់ចំពោះព័ត៌មានទាំងនោះ។ ព័ត៌មានដែលផ្តល់ឱ្យនេះមានសារសំខាន់ណាស់សម្រាប់ជម្រុញឱ្យដំណើរការការប្រជុំបានរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងដំណាក់កាលនេះសន្ធានការីត្រូវជ្រើសរើសទីតាំងប្រជុំសម្រុះសម្រួល ដែលអាចប្រព្រឹត្តិទៅនៅមជ្ឈមណ្ឌលសម្រុះសម្រួល ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសមជ្ឈមណ្ឌលសម្រុះសម្រួល។ ក្រៅពីនេះភាគីក៏អាចដំណើរការការប្រជុំនៅការិយាល័យរបស់សន្ធានការីបានដែរ ពោលកន្លែងណាមួយដែលផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ភាគី។
- ដំណាក់កាលបើកកិច្ចប្រជុំ៖ បន្ទាប់ពីផ្តល់ព័ត៌មាន និងជ្រើសរើសទីកន្លែង ពេលវេលាសម្រាប់បើកកិច្ចប្រជុំសន្ធានការីត្រូវដំណើរការកិច្ចប្រជុំ ដោយមានវត្តមានផ្ទាល់របស់ភាគីនៃវិវាទ។ ក្នុងករណីដែលវិវាទមានភាពស្មុគស្មាញភាគីអាចជ្រើសតាំងអ្នកតំណាង ឬមេធាវីបាន តែភាគីនៅតែត្រូវមានវត្តមាននៅកិច្ចប្រជុំដដែល។ គោលបំណងក្នុងការបើកកិច្ចប្រជុំនេះ គឺសន្ធានការីត្រូវណែនាំអ្នកចូលរួមឱ្យស្គាល់គ្នា ត្រូវពន្យល់ពីវិធានក្នុងកិច្ចប្រជុំ ហើយសន្ធានការីក៏អាចពន្យល់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួនដែរ។ គូភាគីនៃវិវាទ និងសន្ធានការីត្រូវពិភាក្សានិងពិនិត្យឡើងវិញដំណើរសន្ធានកម្ម និងកំណត់វិធានក្នុងការអនុវត្ត។ សន្ធានការីត្រូវពន្យល់ពីការមិនមានការចាប់បង្ខំ និងការរក្សាការសម្ងាត់។ សន្ធានការីត្រូវពន្យល់នីតិវិធីបន្ទាប់នឹងត្រូវមានការប្រជុំឯកជនប្រសិនបើគូភាគីមានការដោះស្រាយរួមមួយ។ ក្រៅពីការប្រជុំមានគោលបំណងក្នុងការផ្តល់ពេលវេលា ឱ្យភាគីរៀបរាប់ពីអង្គហេតុ ចំណុចវិវាទ និងច្បាប់ដែលត្រូវយកមកប្រើព្រមទាំងភស្តុតាងដែរ។ បន្ទាប់ពីនេះភាគីអាចបញ្ចេញជំហរបស់ខ្លួន និងពន្យល់ពីផលប្រយោជន៍រៀងៗខ្លួន។ បន្ទាប់ពីភាគីសំដែងមតិរបស់ខ្លួនហើយសន្ធានការីអាចចោទជាសំណួរមួយចំនួន ហើយកំណត់ចំណុចដែលអាចមានការព្រមព្រៀងគ្នា។ សន្ធានការីត្រូវកត់កំណត់ហេតុនៃការប្រជុំ។ ការប្រជុំនឹងបញ្ចប់ និងមានពេលសម្រាក មុននឹងបន្តទៅនីតិវិធីមួយទៀត។

- កិច្ចប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាទូទៅ៖ កិច្ចប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាទូទៅ អាចធ្វើនៅក្នុងថ្ងៃតែមួយជាមួយនឹងការបើកកិច្ចប្រជុំ បន្ទាប់ពីការបើកកិច្ចប្រជុំបញ្ចប់។ ក្នុងនីតិវិធីនេះសន្ធានការី និងភាគីព្យាយាមរកការដោះស្រាយ ព្យាយាមពន្យល់ចំណុចព្រមព្រៀង និងចំណុចដែលមិនមានការព្រមព្រៀង។ សន្ធានការីត្រូវប្រើជំនាញស្ដាប់ ដើម្បីស្វែងយល់ពីគូភាគីឱ្យកាន់តែច្បាស់ ពីជំហរផលប្រយោជន៍នៃភាគីទាំងសងខាង ដើម្បីកំណត់ដំណោះស្រាយមួយ។ សន្ធានការី នឹងត្រូវបកស្រាយឡើងវិញជំហរ និងការទាមទាររបស់ភាគី ដោយពន្យល់ឱ្យភាគីទាំងសងខាងបានយល់ពីស្ថានភាពនៃដំណោះស្រាយនីមួយៗ ថាតើដំណោះស្រាយនោះមានភាពអព្យាក្រឹត្យ និងប្រយោជន៍ដល់ភាគីកំរិតណា? បន្ទាប់ពីនេះសន្ធានការី ត្រូវព្យាយាមបង្កើតជម្រើសដោយបំបែកពីជម្រើសដែលភាគីបានជ្រើសរើស ដើម្បីឱ្យភាគីមានលទ្ធភាពច្រើនក្នុងការជ្រើសរើស។ ការបង្កើតជម្រើសទាំងនេះត្រូវផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ ជាជាងការទាមទាររៀងៗខ្លួន ។
- ជំនួបឯកជន៖ ប្រសិនបើសន្ធានកម្មមិនអាចរកចំណុចព្រមព្រៀងគ្នាបានទេ ពោលគឺជាប់គាំងមួយកន្លែង។ សន្ធានការីអាចបើកជំនួបឯកជន ជាមួយភាគីនីមួយៗដោយឡែកពីគ្នា។ ក្នុងជំនួបឯកជនផ្ដល់លទ្ធភាពដល់ភាគីក្នុងការបញ្ចេញជំហររបស់ខ្លួន ឬចែករំលែកព័ត៌មានផ្សេងៗ។ ក្នុងស្ថានភាពនេះសន្ធានការីត្រូវបង្ហាញភាពយល់ចិត្តកាន់តែខ្លាំងដល់ភាគីនឹងអាចឈានទៅរកការស្នើ យកដំណោះស្រាយមួយ ឬស្នើយកដំណោះស្រាយពីភាគីម្ខាងទៀតមកពិចារណា។
- ការបិទកិច្ចប្រជុំ៖ កិច្ចប្រជុំធ្វើឡើងក្រោយពេល ភាគីសម្រេចលទ្ធផលចុងក្រោយនៃដំណោះស្រាយ។ លទ្ធផលចុងក្រោយនៃសន្ធានកម្មអាចមានបីដូចជា
  - ភាគីឈានដល់ការព្រមព្រៀងទាំងស្រុង៖ ក្នុងករណីនេះសន្ធានការីត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យភាគីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀង ចៀសវាងភាគីមានការផ្លាស់ប្ដូរនៅពេលក្រោយ។
  - ភាគីមិនមានការព្រមព្រៀងទេ៖ ភាគីអាចនឹងបន្តសន្ធានកម្មនៅពេលក្រោយ កិច្ចប្រជុំលើកក្រោយត្រូវស្នើឡើងក្នុងរយៈពេលឆាប់រហ័សចៀសវាងភាគីផ្លាស់ប្ដូរមិនមានឆន្ទៈដោះស្រាយ។
  - ប្រសិនបើនីតិវិធីមិនអាចដំណើរការទៅបាន ឬមានការជាប់គាំងនោះ សន្ធានការីត្រូវបញ្ចប់សន្ធានកម្មភ្លាមៗ ចៀសវាងភាគីមានទំនាស់កាន់តែខ្លាំង។[45]

[45] ស៊ីវិន អ៊ែម អូស្មើមើឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការៈប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក (បោះពុម្ពលើកទី២,ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១០៧-១២១។

១.២.២.ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ការផ្សះផ្សាត្រូវបានឱ្យនិយមន័យ គឺជាវិធីនិយាយមួយប្រកបដោយគុណធម៌ខ្ពស់ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការយល់គ្នាទៅវិញទៅមកពីភាគីមួយទៅភាគីមួយទៀត។ ការផ្សះផ្សាមានចរិតលក្ខណៈសំខាន់បីយ៉ាងគឺ ជាដំណើរការធ្វើឱ្យមានសន្តិភាព មានការចូលរួមពីភាគីទីបីដែលមានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត្យ និងមានគោលបំណងជួយដល់ភាគីក្នុងការបង្រួមវិសាលភាពនៃការខ្វែងគំនិតគ្នាឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយមួយ។[46]

ចំពោះវិវាទការងាររួម ប្រសិនបើភាគីនៃវិវាទបានព្យាយាមដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដែលមានចែងជាក់លាក់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរួចហើយ តែមិនទទួលជោគជ័យ ដូចនេះគូភាគីត្រូវបន្តការដោះស្រាយវិវាទតាមការការផ្សះផ្សា។ ការផ្សះផ្សាក្នុងវិវាទការងាររួម ជាកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនៃវិវាទ[47] តែការព្រមព្រៀង និងលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាគឺជាសិទ្ធិស្វ័យសម្រេចរបស់ភាគី។[48] ការផ្សះផ្សានេះអាចមានលទ្ធភាពសះជាច្រើនដោយសារតែការផ្សះផ្សានេះរៀបចំឡើងដោយអធិការការងារនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ និងជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់ភាគីដែលត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សាទេ នោះនឹងត្រូវទទួលពិន័យតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណាត់។ ម្យ៉ាងទៀតនីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សាមានចែងច្បាស់លាស់នៅក្នុងប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ប្រសិនបើក្នុងអនុសញ្ញារួមមិនបានចែងពីការកំណត់យកការផ្សះផ្សាសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅពេលកើតឡើងនេះទេ នៅពេលមានវិវាទការងាររួមកើតឡើងគូភាគីណាមួយត្រូវប្តឹងទៅអធិការងារនៃមន្ទីរ ឬក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារនៃខេត្ត ក្រុង ដែលជាអាស័យដ្ឋានគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស។[49] តែបើភាគីមិនបានជូនដំណឹងពីវិវាទការងារនៅពេលកើតឡើងទៅអធិការការងារនោះទេ ហើយបន្ទាប់ពីអធិការការងារបានទទួលដំណឹងពីវិវាទដោយមធ្យោបាយផ្សេងអធិការការការងារនៅតែមានសិទ្ធិចាត់ចែងតាមនីតិវិធីនេះដែរ។[50]

[46] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រទី៣៤៧ ។

[47] មាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[48] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) នៅទំព័រទី៣៥០ ។

[49] មាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងសារាចរលេខ១២ សកបយ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០២។

[50] មាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ក.និតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា

បន្ទាប់ពីអធិការការងារបានទទួលដំណឹងពីវិវាទការងារ តាមរយៈមធ្យោបាយទាំងពីរខាងលើនេះហើយ អធិការការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈ៤៨ ម៉ោង។[51] ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលមានការប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការការងារ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងពីវិវាទនេះត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារដើម្បីចាត់ចែងការផ្សះផ្សាភ្លាម។[52] តែយ៉ាងណាមិញ មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយចែងជាក់លាក់ពីវិវាទបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនេះនៅឡើយ។

បន្ទាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារបានចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងអស់មកផ្តល់ព័ត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានា។[53] លិខិតអញ្ជើញនេះត្រូវផ្ញើរ តាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដោយមានចុះហត្ថលេខាបានទទួល។[54] ការសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើឡើងមួយភាគីម្តងៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ការសាកសួរនេះត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុជាឯកសារដោយមានចុះហត្ថលេខាអ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្តល់ព័ត៌មាននោះ។[55] ក្នុងដំណើរការនៃការផ្សះផ្សានេះ ភាគីអាចឱ្យគេជួយអម ឬតំណាងខ្លួនបាន។ ជនទាំងឡាយដែលអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងបាន លុះត្រាតែជននោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ និងសម្រេចកិច្ចការបាន។[56] អ្នកតំណាងភាគី កម្មករនិយោជិតអាចជាអ្នកតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតដែលបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ និងមានសមាជិកភាព៣០%នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសនោះ។[57] ភាគីនៃវិវាទត្រូវមកផ្តល់ព័ត៌មានតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយមិនបានចូលរួមតាមការអញ្ជើញ និងមិនមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុត្រឹមត្រូវនោះទេ

---

[51] មាត្រា៣០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[52] ប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[53] ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[54] ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[55] ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[56] ប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[57] មាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។[58] ភាគីដែល អវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទដែលកើតមានតាមការផ្សះផ្សា នឹងត្រូវចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ការងារ គឺត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិប ទៅហុលសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ។[59]

បន្ទាប់ពីអ្នកផ្សះផ្សាទទួលបានព័ត៌មានសព្វគ្រប់ពីភាគីទាំងអស់ហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតឱ្យភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមប្រជុំដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលទទួលបានសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។ ការផ្សះផ្សាអាចធ្វើឡើងវិញបានតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។[60] បើភាគីណាមួយមិនបានចូលរួមតាមការអញ្ជើញដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សានឹងត្រូវផ្តន្ទាទោសយោងតាមមាត្រា៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

នៅពេលភាគីវិវាទចូលរួមប្រជុំតាមការកោះអញ្ជើញទាំងពីរលើករបស់អធិការការងារ ត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទកម្មទាំងអស់ដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ បើភាគីមិនព្រមបញ្ឈប់វិវាទកម្មទេនោះនឹងត្រូវពិន័យតាមមាត្រា៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។[61]

រាល់ការប្រជុំដែលធ្វើក្នុងនីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដែលមានបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា ព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយត្រូវថតចម្លងជូនភាគីទាំងអស់។[62]

ចំពោះលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាអាចមានការព្រមព្រៀងសះជានឹងគ្នាទាំងស្រុង ឬសះជាចំណុចមួយចំនួន ឬក៏ពុំមានចំណុចសះជាសោះ។ ក្នុងករណីដែលមានការសះជាទាំងស្រុង ត្រូវមានហត្ថលេខា ដោយភាគីវិវាទនិងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតម្លៃ និងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនមានការជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការ សហជីពនោះ

---

[58] មាត្រា៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[59] មាត្រា៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[60] មាត្រា៣០៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[61] មាត្រា៣០៦-៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[62] ប្រការ៦ ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។[63] ក្នុងករណីដែលពុំមានការសះជា ឬមានចំណុចខ្លះមិនសះជា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់ចំណុចទាំងឡាយដែលមិនសះជាហើយត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ពីវិវាទនេះ បញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារ យ៉ាងយូរបំផុត ៤៨ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាដើម្បីមានវិធានដោះស្រាយបន្ត។[64] ខាងក្រោមនេះជាអត្ថបទដកស្រង់ពីសេចក្ដីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល សំណុំរឿងលេខ ០០៣/២១- ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១)៖

[...]នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សហជីព លើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ស្ដីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន៥ចំណុច ឱ្យបានប្រសើរជូនកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដោយលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាបានចំនួន៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៥ ចំណុច[...]។[65]

១.៣.៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ប្រសិនបើគូភាគីនៃវិវាទ បរាជ័យក្នុងការដោះស្រាយដោយការផ្សះផ្សាដែលរៀបចំដោយអធិការការងារ គូភាគីត្រូវបន្តដោះស្រាយវិវាទតាមវិធីសាស្ត្រមួយទៀត ដែលជាវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមតាមក្រុមប្រឹក្សាគឺកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីដែលបានតម្រូវតាមច្បាប់ការងារ។[66]

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺជាវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការចុងក្រោយគេ បន្ទាប់ពីការចរចា សន្ធានកម្ម និងការផ្សះផ្សា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ២០០៣ ស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងមានអាស័យដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ ដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួងការងារ សមាគមនិយោជក និងសហជីព ព្រមទាំងជំនួយបច្ចេកទេសពីអង្គការការងារអន្តរជាតិ(ILO)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

[63] មាត្រា៣០៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[64]មាត្រា៣០៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[65] សេចក្ដីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល សំណុំរឿងលេខ០០៣/២១- ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ថ្ងៃទី ២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

[66] មាត្រា៣០៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

កណ្តាលជាស្ថាប័នចម្បងដ៏សំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលស្ថាប័ននេះមានសមត្ថកិច្ចលើវិវាទទាំងឡាយណា ដែលឆ្លងកាត់ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារហើយ តែពុំមានការសះជាទាំងស្រុង ឬចំណុចណាមួយមិនសះជា និងផលវិបាកដែលកើតឡើងពីវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។[67] ជាគោលការណ៍វិវាទការងាររួមត្រូវឆ្លងកាត់ នីតិវិធីដោះស្រាយពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាមុនសិន មុននឹងឈានដល់ការប្តឹងទៅតុលាការ។ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ដោយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាពុំទាន់មានតុលាការការងារនៅឡើយ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដូចសន្ទានកម្ម និងការផ្សះផ្សាដែរ ពោលជាវិធីសាស្ត្រដែលមានការចូលរួមពីភាគីទីបី។ ភាគីទីបីដែលចូលរួមអន្តរាគមន៍ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺអាជ្ញាកណ្តាល។ សេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសមត្ថកិច្ចដាក់ឲ្យភាគីនៃវិវាទទទួលខុសត្រូវ។[68] តែយ៉ាងណាមិញ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអានុភាពចាប់បង្ខំដូច សេចក្តីសម្រេចតុលាការទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដោយផ្អែកលើគតិយុត្តិដូចជា ច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង សារាចរនានា ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិស័យការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដូចជា អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងចេញសេចក្តីបង្គាប់ផ្អែកទៅលើគោលការណ៍សមធម៌ និងភាពសមហេតុផលរវាងផលប្រយោជន៍នៃភាគីនៃវិវាទ។[69] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី ដែលមានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាលមកពីបីបញ្ជី ដោយត្រូវបានតែងតាំងក្នុងចំនួនសមាមាត្រគ្នារួមមាន៖ សហជីពកម្មករនិយោជិត សមាគមនិយោជក និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ បច្ចុប្បន្ន សមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលមានចំនួន៣០នាក់ ពោល១០នាក់ ជាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងបញ្ជី

[67] មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[68]ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥)ទំព័រទី៣៥៥ និង កៅសីហា *ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ* (ឆ្នាំ២០១០)ទំព័រទី៨ ។

[69] មាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ខាងភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត១០នាក់ទៀត ជាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងបញ្ជីខាងភាគីសមាគមនិយោជក និង១០ នាក់ចុងក្រោយជាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងបញ្ជីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។[70]

១.៣.១. គុណសម្បត្តិនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ការចំណាយពេលតិច និងឆាប់រហ័ស៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបានឆាប់រហ័ស ពោលគឺរយៈពេលនៃដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាមានរយៈពេល១៥ ថ្ងៃ។
- សេចក្តីបង្គាប់មានលក្ខណៈជាស្ថាពរ៖ សេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានលក្ខណៈចុងក្រោយ និងស្ថាពរដែលភាគីមិនអាចធ្វើការប្តឹងឧបាស្រ័យបានទេ។
- អព្យាក្រឹត្យភាពនៃអាជ្ញាកណ្តាល៖ អាជ្ញាកណ្តាលប្រកាន់ខ្ជាប់អព្យាក្រឹត្យភាព មិនលំអៀងជានិច្ច ដើម្បីសម្រេចបាននូវសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលមានប្រសិទ្ធិភាព។ ក្រៅពីនេះទៀត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទមួយតម្រូវឲ្យមានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួនបីរូប ដែលមានការជ្រើសរើសពីភាគីកម្មករនិយោជិតមួយរូប ភាគីនិយោជកមួយរូប បន្ទាប់មកអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីររូបដែលត្រូវបានជ្រើសតាំង ដោយភាគីទាំងពីរនឹងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីពីបញ្ជីក្រសួងការងារ។[71]
- ភាពឯកជន៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្រនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការផ្សេងទៀតដែរ ដំណើរការនៃនីតិវិធីប្រព្រឹត្តិទៅដោយអសាធារណៈនិង មានលក្ខណៈឯកជនដែលអាចរក្សាការសម្ងាត់ទាក់ទងនឹងវិវាទបានល្អ។
- ជំនាញលើវិស័យការងារ៖ អាជ្ញាកណ្តាលគ្រប់រូបមានជំនាញច្បាស់លាស់ និងបទពិសោធន៍ទាក់ទងនឹងវិស័យការងារ។ ខុសពីចៅក្រម នៅក្នុងតុលាការដែលពុំមានចៅក្រមតាមជំនាញនីមួយៗនោះទេ។

[70] ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC website) https://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/?lang=km

[71] ប្រការ១២ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

- ភាពអាចបត់បែនបាន៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានភាពបត់បែនជាងតុលាការ ដែលអាចសម្របខ្លួនបាន យ៉ាងប្រសើរជាមួយបញ្ហាមួយចំនួន។ ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានភាពបត់បែន តាមអ្វីដែលភាគីព្រមព្រៀងជាងសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការ។[72]

១.៣.២. គុណវិបត្តិនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ល្បឿននៃការដោះស្រាយវិវាទ៖ ជាទូទៅល្បឿននៃការដោះស្រាយតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លឿនជាង តុលាការក៏ពិតមែន តែអាចយឺតជាងការចរចា និងសន្ធានកម្ម។
- សេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបើកផ្លូវតវ៉ាបាននោះទេ បើមានក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ខុស នោះភាគីមិនអាចប្តឹងឧបាស្រ័យបានទេ។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានអនុភាពចាប់បង្ខំឱ្យភាគីអនុវត្តន៏សេចចក្តីបង្គាប់នោះទេ។
- ទីស្នាក់ការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៖ ទីស្នាក់ការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានទីតាំងនៅរាជធានី ភ្នំពេញតែមួយប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ វាមានការលំបាកសម្រាប់គូភាគីវិវាទដែលនៅតាមបណ្តាលខេត្តនានា ទោះបីជានៅក្នុងប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចែងថា ការប្រជុំអាចធ្វើឡើងនៅកន្លែងណា មួយដែលសមរម្យ និងងាយស្រួយផ្សេងពីស្នាក់ការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយ។ តែវាអាចមានភាព ងាយស្រួលសម្រាប់ភាគីនៃវិវាទជាង ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសាខានៅតាមបណ្តាលខេត្ត មួយចំនួន។

១.៣.៣. ដំណាក់កាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នីតិវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចែងតាម ប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ជាគោលការណ៍ ដំណើរការនៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន រយៈពេល១៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនទទួលសំណុំរឿងរហូតដល់ថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់។[73]

---

[72] ស៊្វីន អ៊ែម អូស្មើមើឡឺ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក(បោះពុម្ព លើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០) ទំព័រទី១៥២។

[73] មាត្រា៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ដំណាក់កាលនៃដំណើរការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានដូចតទៅ៖

- ការចាប់ផ្ដើមនៃអាជ្ញាកណ្ដាល៖ ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលធ្វើឡើងដោយអធិការការងារមិនមានការព្រមព្រៀង ឬមានចំណុចមិនសះជា វិវាទនឹងបន្តដោះស្រាយតាមនីតិវិធីណាមួយក្នុងចំណោមនីតិវិធីទាំងបីដែលមានចែងដោយច្បាប់ការងារ (១)ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្ដាលប្រសិនបើមាន (២)ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ (៣)ឬមួយក៏នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានចែងដោយច្បាប់ និងប្រកាសដែលពាក់ព័ន្ធ។[74] ក្នុងករណីនេះ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានពីអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលត្រូវបង្កើតឡើងក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជាក្រុមនៃអាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានសមាជិកបី ដែលសមាជិកមួយរូបត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជិក សមាជិកមួយរូបទៀតជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត បន្ទាប់មកសមាជិកទាំងពីរនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជ្រើសរើសសមាជិកមួយរូបទៀតពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្ដាលនៃក្រសួងការងារ។
  ភាគីអាចជូនយោបល់ដល់អ្នកផ្សះផ្សានៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ពីអាជ្ញាកណ្ដាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើស បន្ទាប់មករបាយការណ៍មិនសះជានេះត្រូវបញ្ជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។ ភាគីត្រូវធានាថា លេខាធិការដ្ឋានបានទទួលការជូនដំណឹងពីអាសយដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដែលជាទីតាំងទទួលសេចក្ដីជូនដំណឹង និងសេវាផ្ដល់ជូនឯកសារផ្សេងៗ។
- ការជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល៖ ក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃក្រោយពីទទួលរបាយការណ៍មិនសះជា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារត្រូវប្ដឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីមានការប្ដឹងពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខាធិកាដ្ឋានត្រូវបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានអាជ្ញាកណ្ដាលបីរូបជ្រើសរើសពីបញ្ជីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដា និងធ្វើការចុះលេខរឿងសំណុំរឿង។[75] ក្នុងការជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវផ្ដល់បញ្ជីអាជ្ញាកណ្ដាលដែលត្រូវស្នើរ ឈ្មោះឡើងដោយនិយោជកឱ្យទៅភាគីនិយោជក ដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូប និងផ្ដល់ឱ្យសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្ដាលដែលត្រូវស្នើរឈ្មោះឡើងសហជីព ដូចនេះភាគី

[74] មាត្រា៣០៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[75] ប្រការ១២ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

សហជីព ឬកម្មករនិយោជិតត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបដែលខ្លួនពេញចិត្ត។ ក្នុងករណី វិវាទកើតឡើងដោយសហគ្រាសពីរ ឬច្រើនជាភាគីវិវាទ ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតពីរ ឬច្រើន ជាភាគីវិវាទពុំអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល នោះការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនឹងប្រព្រឹត្តិទៅដោយការចាប់ឆ្នោត(នីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតនេះ ក្រុមនាងខ្ញុំនឹងលើមកបកស្រាយនៅចំណុចខាងក្រោម)។ បន្ទាប់ពីភាគីទាំងសងខាងបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបរួចហើយ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវទាក់ទងអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរ ព្រមទាំងជូនដំណឹងពីលេខរៀងសំណុំរឿង និងភាគីវិវាទដើម្បីបញ្ជាក់ថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចក្លាយជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះបានឬទេ? ក្នុងករណីមិនអាចបំពេញមុខងារបាន អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដោយបញ្ជាក់មូលហេតុ។ ឧទាហរណ៍៖ អាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបំពេញមុខងារជាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមួយបាន ដោយសារមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍កើតឡើងដូចជា ភាគីនៃវិវាទជាសាច់ញាតិរបស់អាជ្ញាកណ្តាលជាដើម។ ដូចនេះ ភាគីដែលជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបំពេញមុខងារ ត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលផ្សេង។

ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរត្រូវបានគេជ្រើសរើសរួចហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរត្រូវពិភាក្សាគ្នាដើម្បីជ្រើសរើស អាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបទៀតពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបានតែងតាំងជាផ្លូវការរួចហើយដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។ បើអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរមានការឯកភាពគ្នាជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីររូបនេះត្រូវទាក់ទងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទីបីដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពដែលអាចជាអាជ្ញាកណ្តាលរួមទាំងជូនដំណឹងលេខរៀងសំណុំរឿង និងភាគីវិវាទ។ បើអាជ្ញាកណ្តាលទីបី មិនអាចធ្វើអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ អាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនីត្យានុកូលភាពនោះ។ ពេលដែលអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបី បានជ្រើសរើសហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទីបី ត្រូវជូនដំណឹងពី សមាសភាពនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដោយរួមទាំងលេខសំណុំរឿងភាគីវិវាទ និងកាលបរិច្ឆេទពេលវេលាដែលអាជ្ញាកណ្តាលប្រាប់ពីភាពដែលអាចជាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយលេខាដ្ឋានត្រូវកត់ត្រាទុកព័ត៌មានលំអិតទាំងនេះ។

ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរ ដែលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនៃវិវាទមិនមានការឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីទេ នោះការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី និងជ្រើសរើសដោយការចាប់

ឆ្នោតដោយលេខាធិការដ្ឋាន។ ក្នុងករណីនេះលេខាធិការដ្ឋាន ក៏ត្រូវបញ្ជាក់ពីភាពដែលអាចជាអាជ្ញាកណ្តាលទីបី។

ចំពោះនីតិវិធីក្នុងការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបី អាចអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដោយមន្ត្រីនៃលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ ដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើង។ មន្ត្រីរូបនេះត្រូវសរសេរឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗ ពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារលើក្រដាសសន្លឹកផ្សេងៗគ្នា។ បន្ទាប់មកគេត្រូវប្រមូលក្រដាសទាំងនោះដាក់ក្នុងប្រអប់មួយ ហើយធ្វើការជ្រើសរើសក្រដាសមួយសន្លឹកដោយព្រាវ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងពីការចាប់ឆ្នាតនេះទៅភាគីវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីនៃវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិវត្តមានក្នុងការបោះឆ្នោតនេះបាន។ សរុបមកវិញ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីរូបនេះប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលមិនឱ្យលើសពីបីថ្ងៃទេ។

- ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលៈ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតឡើងក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ សមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជួបប្រជុំ ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានពីការប្រជុំ និងសេចក្តីសម្រេចដែលបានធ្វើក្នុងការប្រជុំ។ បន្ទាប់មកទៀត លេខាធិកាដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីវិវាទ ពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ការបង្ហាញខ្លួននេះអាចធ្វើឡើងនៅទីកន្លែងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬកន្លែងផ្សេងទៀតដែលសមរម្យនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចជួបប្រជុំជាមួយភាគីនៃវិវាទ សាក្សី ឬអ្នកជំនាញសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យឯកសារ។[76] ក្នុងការបង្ហាញខ្លួននេះដែរ ភាគីអាចបង្ហាញខ្លួនដោយផ្ទាល់ ដោយមានអ្នកអម តំណាងដោយមេធាវី ឬបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគី។[77] អ្នកតំណាងឱ្យភាគីខាងកម្មករនិយោជិត អាចជាសហជីពកម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងឱ្យភាគីខាងនិយោជក អាចជាសមាគមនិយោជកជាដើម។ ក្នុងការបង្ហាញខ្លួននេះដែរ ភាគីត្រូវបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ ទាំងអង្គហេតុចំណុចវិវាទ និងអាចបញ្ជាក់ពីការទាមទាររបស់ខ្លួន។ ក្រៅពីនេះ ភាគីតម្រូវឱ្យផ្តល់ភស្តុតាង វត្ថុតាង ឯកសារ និងសាក្សី និងអញ្ជើញអ្នកឯកទេសមកពិនិត្យភស្តុតាង។ គួរបញ្ជាក់ដែរថា ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការ

[76] ប្រការ២២ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[77] ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

អាជ្ញាកណ្តាលគឺ ភាសាខ្មែរ ដូចនេះបើមានភាគី ឬសាក្សីមិនចេះនិយាយខ្មែរភាគីត្រូវរកអ្នកបកប្រែចូលក្នុងដំណើរការនេះ។[78] ភាគីក៏មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាង និងចោទសួរសាក្សីណាមួយដែលផ្តល់ភស្តុតាង។[79] ក្រៅពីនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាច ក្នុងការស៊ើបព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំអាចដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអាចតម្រូវឱ្យប្រគល់ឯកសារនានាបានទៀតផង។[80]

បើភាគីណាមួយអវត្តមាន ក្នុងការបង្ហាញខ្លួនចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានមូលហេតុ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការ។[81] ក្នុងដំណើរការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដូចជាការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ភាគីត្រូវផ្អាកកូដកម្ម ឬឡុកអៅ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចសាកល្បងធ្វើការផ្សះផ្សាភាគីនៃវិវាទនៅក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលបាន។ រាល់ការប្រជុំរបស់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងដោយបិទទ្វារ ឬអសាធាណៈ។

- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលៈ ក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវព្យាយាមរកសំលេងឯកច្ឆន្ទ តែបើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចរកសំលេងរួមបាន សេចក្តីសម្រេចនឹងត្រូវធ្វើតាមសំលេងភាគច្រើន។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់តាមសំលេងឯកច្ឆន្ទ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ជាមួយហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីក្នុងសេចក្តីសម្រេចនោះ។ តែចំពោះសេចក្តីសម្រេចធ្វើតាមសំលេងភាគច្រើន ដោយមានអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាព ត្រូវកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់ជាឧបសម្ព័ន្ធក្នុងសេចក្តីបង្គាប់។ ក្រោយពីចេញសេចក្តីបង្គាប់ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវរាយការណ៍ពីសេចក្តីបង្គាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវជូនដំណឹងពីសេចក្តីបង្គាប់ទៅភាគីនៃវិវាទនីមួយៗ១ច្បាប់។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុម

[78] ប្រការ២៣ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[79] ប្រការ ២៦ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[80] មាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រការ២៤ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[81] ប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

អាជ្ញាកណ្តាល ជាសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងមិនមានសិទ្ធិជំទាស់។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល មិនមែនសុទ្ធតែជាកាតព្វកិច្ចទេ ពោលគឺសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល មិនមានអានុភាពចាប់បង្ខំ ឱ្យគូភាគីអនុវត្តនោះទេ។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនពីរប្រភេទ៖

- សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច៖ ជាសេចក្តីបង្គាប់ដែលភាគីត្រូវអនុវត្ត បន្ទាប់ពីទទួលបានសេចក្តីជូនដំណឹងពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចរួមមាន៖ មុនពេលជូនដំណឹងពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ភាគីបានឯកភាពគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរថា ត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬចាត់ទុកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាកាតព្វកិច្ច។ ក្នុងករណីមួយទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចមានចែងទុកជាមុនក្នុងអនុសញ្ញារួម ដោយចាត់ទុកសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាកាតព្វកិច្ច។ ក្រៅពីករណីពីរខាងលើនេះ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនឹងជាប់កាតព្វកិច្ច នៅពេលដែលគ្មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់៨ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្រោយពីចេញសេចក្តីបង្គាប់។
- សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច៖ ជាប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ដែលមិនអាចយកទៅអនុវត្តលើគូភាគីវិវាទបានទេ។ មូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យសេចក្តីបង្គាប់មួយមិនជាប់កាតព្វកិច្ចរួមមាន៖ នៅពេលដែលមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាចាត់ទុកសេចក្តីបង្គាប់ជាកាតព្វកិច្ច ឬមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមថាមិនទុកជាកាតព្វកិច្ច។ ក្រៅពីនេះភាគីណាមួយអាចដាក់ពាក្យជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល៨ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្រោយពីចេញសេចក្តីបង្គាប់។

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយវិវាទការងារសរុបចំនួន២,៩៤៨ករណី ដល់កម្មករនិយោជិតជាង១លាន ១សែន បួនម៉ឺននាក់។ អត្រានៃភាពជោគជ័យលើការដោះស្រាយវិវាទ គឺមានចំនួន៧៥ភាគរយដែលដូចគ្នានឹងអត្រាភាពជោគជ័យ ដែលមានក្នុងឆ្នាំ២០១៩ដែរ។ ចំពោះក្នុងឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានសំណុំដែលចុះបញ្ជិកាចំនួន៦៦ករណី ដែលក្នុងត្រីមាសទីមួយទទួលសំណុំរឿងចំនួន២២ករណី ត្រីមាសទីពីរចំនួន១៩ករណី និងត្រីមាសទីបីទទួលបាន១៥ករណី។ ក្នុងករណីទាំង៦៦នោះមានសំណុំរឿង១៣ករណី

ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្ម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញសេចក្តីបង្គាប់ ឱ្យចូលធ្វើការវិញចំនួន៤ករណី ដែលក្នុងនោះកម្មករនិយោជិតចបានចូលធ្វើការវិញតាមបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលចំនួន៣ករណី។[82]

ខាងក្រោមនេះជាអត្ថបទដកស្រង់ពីសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុរឿងលេខ ០០៣/២១- ហុង វ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១)៖

[...] លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន២ចំណុច ដែលនៅសល់ត្រូវបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយករណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទរួមនៃក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) លេខ១១២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ [...] ដោយអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ឈ្មោះ អ៊ឹង សុទ្ធី អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ទូន ស៊ីផាន់ និងប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឈ្មោះ ប៉ែន ប៊ុនឈា។ [...]លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំងពីរចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង១៤និង០០នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន២ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១[..] ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិត និងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុនហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) សូមឱ្យកែប្រែកិច្ចសន្យាជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ធ្វើយ៉ាងណា កុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាពួកគាត់នៅពេលកិច្ចសន្យាពួកគាត់ឈានដល់ពីរឆ្នាំហើយ បើបញ្ឈប់ សុំឱ្យបញ្ចប់តែអ្នកដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងគេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុន លោកនាយកបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនអត់គិតថាពីរឆ្នាំ ឬប៉ុន្មានឆ្នាំឡើយ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះ បើកិច្ចសន្យាដល់ពេលកំណត់ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍មិនបន្ត គឺក្រុមហ៊ុននឹងជូនដំណឹងមិនបន្តតែម្តង។ [...] ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២។ [...]ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិត និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកចិនឈ្មោះ Huang Yan (ហៅក្រៅតាយាន) ចេញពីក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ា(សាខាទី១) ដោយសារចិននេះបាន

[82] របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទំព័រទី៦។

ប្រើតួនាទី ឬសិទ្ធិអំណាចហួសដែនកំណត់មកលើកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ដែលបានផ្តល់តួនាទីពី ចៅកែ ឬលោកនាយកក្រុមហ៊ុនឱ្យចិននេះ តែផ្នែកជាតាន់ ពាក់ព័ន្ធការងារចែករបាយការណ៍ Order តែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែកលោកនាយក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបដិសេធស្នើសុំដកលោក Haung Yan ចេញពីក្រុមហ៊ុន ដោយអត់មូលហេតុត្រូវដកចេញទេ ព្រោះគាត់ជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន។

[...] នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី ១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯករាជ្យកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១វិញ។

[...] សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកឈ្មោះ Huang Yan ចេញពីក្រុមហ៊ុនហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១។[83]

១.៤៖ តុលាការការងារចំពោះវិវាទរួម

តុលាការការងារ គឺជាតុលាការឯកទេសក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលបានកើតឡើង និងស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ នៅឆ្នាំ២០១៧ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ទាក់ទងនឹងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ តែយ៉ាងណាមិញនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មិនទាន់មានតុលាការការងារនៅឡើយទេនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ដូចនេះវិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវដាក់ជូនតុលាកាអាជ្ញាគតិ។[84] វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិដែលជាតុលាការ ខេត្ត-ក្រុងដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានស្ថិតនៅ។ តុលាការអាជ្ញាគតិនេះដែរមានសមត្ថកិច្ចជម្រះក្តីទាំងវិវាទការងាររួម និងវិវាទបុគ្គល ដោយហេតុថាអំណាចតុលាការអាជ្ញាគតិគ្របដណ្តប់លើរឿងក្តីទាំងអស់រួម។[85] យោងតាមមាត្រា៣៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា "ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គលដែលកើតឡើង រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា

[83] សេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ០០៣/២១- ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ថ្ងៃទី ២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

[84] មាត្រា៣៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[85] មាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០០៤។

ការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។" ដូចនេះយោងតាមច្បាប់ការងារ តើតុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការជំនុំជម្រះវិវាទការងាររួមដែរ ឬទេ?

ផ្នែកទី២៖ វិវាទបុគ្គល

ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ភាគីវិវាទអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតាមប្រព័ន្ធតុលាការបាន។ ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ មានភាពខុសគ្នាពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានសមត្ថកិច្ចចំពោះតែវិវាទការងាររួមតែប៉ុណ្ណោះ។ វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ មានដូចតទៅ៖

- កាចរចា៖ នីតិវិធីចរចាវិវាទបុគ្គលដូចគ្នានឹងនីតិវិធីចរចាក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម (ជំពូកទី២ ផ្នែកទី១ ចំណុចទី១)
- សន្ធានកម្ម៖ នីតិវិធីសន្ធានកម្មវិវាទបុគ្គលដូចគ្នានឹង នីតិវិធីសន្ធានកម្មក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម (ជំពូកទី២ ផ្នែកទី១ ចំណុចទី២)
- ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ៖ នីតិវិធីក្នុងការផ្សះផ្សាក្នុងវិវាទបុគ្គលមានភាពខុសគ្នាខ្លះនឹង នីតិវិធីផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម។ ម៉្យាងទៀត ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទ។[86]

២.១៖ ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

ក្រៅពីរកដំណោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការហើយ តែមិនមានការសះជា ឬមុនពេលធ្វើការប្ដឹងទៅតុលាការភាគីណាមួយអាចផ្ដើមគំនិតប្ដឹងទៅអធិការការងារខេត្ត ក្រុងដែលគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសស្ថិតនៅឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។[87]

បន្ទាប់ពីអធិការការងារ ទទួលពាក្យបណ្ដឹង អធិការការងារត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃវិវាទរួចសាកល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន។ ការសាកសួរព័ត៌មាននេះត្រូវធ្វើឡើងជាមួយភាគីម្ដងមួយៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ គ្រប់ពេលសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារដោយមានហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីដែលផ្ដល់ព័ត៌មាននោះផងដែរ ហើយ

[86] មាត្រា៣០០ និងមាត្រា៣០១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[87] មាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

កំណត់ហេតុនេះត្រូវផ្តល់ជូនភាគីដែលបានផ្តល់ព័ត៌មាន១ច្បាប់។[88] ក្នុងការផ្សះផ្សា ភាគីអាចឱ្យគេជួយអម ឬតំណាងខ្លួនបាន។ បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននោះ មិនព្រមអញ្ជើញទៅផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមជូនអធិការការងារតាមកាលកំណត់ ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ដោយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈ។ បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនព្រមចូលបង្ហាញខ្លួនតាមកាលកំណត់ ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ដោយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ វិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា និងត្រូវចាត់ទុកថា ភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។[89]

ក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹងពីភាគីនៃវិវាទ និងសាកសួរទទួលព័ត៌មានបន្ថែមហើយអធិការការងារត្រូវកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរ។ នៅក្នុងការប្រជុំផ្សះផ្សាភាគីអាចឱ្យគេជួយអម ឬតំណាងខ្លួនបាន។ បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននោះ មិនចូលរួមប្រជុំតាមកាលកំណត់ ដោយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈ។ បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនចូលរួមប្រជុំតាមកាលកំណត់ ដោយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ រឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថាភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។[90]

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុដែលឱ្យអធិការការងារ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគីវិវាទ។ កំណត់ហេតុនៃលទ្ធផលការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះហត្ថលេខា អធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ ហើយត្រូវថតចម្លងចែកភាគីទាំងសងខាងដែរ។ ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារគឺ ជាការព្រមព្រៀងដែលអាចយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។

ក្នុងករណីលទ្ធនៃការផ្សះផ្សាដែលគ្មានការសះជា នោះភាគីអាចបន្តដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដោយប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេល២ខែ បើពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនឹងត្រូវផុតកំណត់។[91]

[88] ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[89] ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[90] ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[91] មាត្រា៣០១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និង ប្រការ៧-៩ នៃប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

២.២៖ តុលាការការងារចំពោះវិវាទបុគ្គល

យោងតាមមាត្រា៣៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងពីតុលាការ ទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ដូចនេះ តុលាការការងារមានដែនសមត្ថកិច្ចជំនុំជម្រះតែវិវាទបុគ្គលតែប៉ុណ្ណោះ ពោលវិវាទរួមមិនស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់សមត្ថកិច្ចតុលាការការងារនោះទេ។

ក្នុងបញ្ញត្តិនេះដែរ ក៏មានចែងថា តុលាការការងារទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គល ដោយកើតចេញពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ដូចនេះការប្រតិបត្តិនានាទាក់ទងនឹង បញ្ញត្តិច្បាប់ និងអនុសញ្ញារួម មិនស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារនោះទេ។[92] ដោយយោងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងថា "អំណាចតុលាការគ្របដណ្តប់លើរឿងក្តីទាំងអស់រួមទាំងរឿងក្តីរដ្ឋបាលផង"[93] និងតុលាការខេត្ត-ក្រុង មានសមត្ថកិច្ចជំនុះជម្រះ លើរឿងក្តីព្រហ្មទណ្ឌ រឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណី រឿងក្តីពាណិជ្ជកម្ម វិវាទរដ្ឋបាល និងវិវាទការងារ។[94] ដូចនេះ តុលាការទូទៅ ឬតុលាការអាជ្ញាគតិ មានសមត្ថកិច្ចលើវិវាទការងារទាំងវិវាទការងាររួម និងវិវាទបុគ្គល (វិវាទទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិអនុសញ្ញារួម និងច្បាប់)។ ពោល វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុងបញ្ញត្តិណាមួយថាស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការការងារ ទើបស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការការងារ តែបើវិវាទការងារណាមិនមានចែងក្នុងបញ្ញត្តិណាមួយថាស្ថិត នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការការងារទេនោះ វិវាទការងារនោះស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិ។ តែយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ ក្នុងស្ថានភាពដែលពុំទាន់មានវត្តមានតុលាការការងារនេះ វិវាទដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ និងវិវាទការងារដែលកើតឡើង ចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ[95] រួមទាំងវិវាទបុគ្គល វិវាទការងាររួម (ទាំងវិវាទប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងវិវាទទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិអនុសញ្ញារួម និងច្បាប់)។

ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ បានចែងថា ក្នុងពេលអវត្តមានតុលាការការងារ នោះវិវាទការងារដែលកើតឡើង ចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ។ ក្នុងន័យនេះតុលាការមានសមត្ថកិច្ចចំពោះតែវិវាទកើតចេញពី

[92] ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រទី៤០៤ ។

[93] មាត្រា១២៨ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣។

[94] មាត្រា៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[95] មាត្រា៣៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ការអនុវត្តច្បាប់ការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះវិវាទផ្សេងទៀតដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ នោះមិនមែនជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារទេ។ ដោយយោងតាមនិយមន័យវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ជាវិវាទមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ និងជាប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបាននាពេលអនាគត ក៏អាចជាវិវាទកើតពីការទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រយោជន៍នោះបន្ថែមលើអ្វីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបច្ចុប្បន្ន ពោលវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មិនមែនវិវាទទាក់ទងនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារនោះទេ។ ដូចនេះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មិនស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការទេ។ ម្យ៉ាងទៀតការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មិនអាចដោះស្រាយដោយផ្អែកលើបញ្ញត្តិច្បាប់បានទេ ដោយហេតុវិវាទនេះមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ តែការដោះស្រាយវិវាទនេះត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌[96]។

សរុបមកវិញ តុលាការការងារមានដែនសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយតែវិវាទបុគ្គល (វិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងតែប៉ុណ្ណោះ)។ ដោយសារដែនសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការនេះ មានដែនសមត្ថកិច្ចតូចចង្អៀត ទើបមានចោទជាចំណោទបញ្ហាមួយចំនួន។ តើការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយតុលាការអាជ្ញាកណ្តាលពេលបច្ចុប្បន្នជួបផលវិបាកអ្វីខ្លះ? តើការអវត្តមាននៃតុលាការការងារមានការលំបាកអ្វីខ្លះ ហើយអាចប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពការដោះស្រាយដែរទេ? បើតុលាការការងារបង្កើតឡើង តើតុលាការការងារនឹងមានសមត្ថកិច្ចលើគ្រប់ប្រភេទវិវាទការងារដែរ ឬទេ?

---

[96] មាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ជំពូកទី៣៖

ស្ថានភាពតុលាការការងារនៅកម្ពុជា និងបញ្ហាប្រឈម

ផ្នែកទី១៖ បទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបង្កើតតុលាការការងារ

តុលាការការងារ ជាតុលាការជំនាញដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្នុងដែនដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ តុលាការជំនាញនេះ ត្រូវបានគេលើកយកមកពិភាក្សាក្នុងការបង្កើតច្បាប់ ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតដើម្បីបង្កើតតុលាការការងារមួយដោយជោគជ័យ។ នៅក្នុងនោះមានច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនដែលបានចែង និងបើកផ្លូវក្នុងការបង្កើតតុលាការការងារនេះ។

១.១៖ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ

បើយោងតាមការចង្អុលបង្ហាញនៃច្បាប់ការងារនេះ តុលាការការងារជាប្រភេទតុលាការមួយដែលទទួលបន្ទុកដោះស្រាយវិវាទការងារ ក៏ប៉ុន្តែវាមិនបានមានន័យថាតុលាការជំនាញមួយនេះនឹងធ្វើការដោះស្រាយរាល់វិវាទការងារ ដែលបានកើតឡើងនោះឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ តុលាការការងារនេះទទួលបន្ទុកដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។[97] ច្បាប់នេះទៀតសោតក៏បានបញ្ជាក់អំពីអត្ថន័យនៃវិវាទបុគ្គលថា គឺជាវិវាទដែលកើតឡើង រវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ដែលជាលទ្ធផលនៃការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។[98] លើសពីនេះទៀតច្បាប់ស្ដីពីការងារនេះ ក៏បានចង្អុលពីការបង្កើតច្បាប់ជាក់លាក់ក្នុងការកំណត់ ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ។[99] ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មកដល់សព្វថ្ងៃនេះ មិនទាន់ឃើញមានវត្តមាននៃតុលាការការងារកើតមានឡើងនៅប្រទេសកម្ពុជាឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ វិវាទការងារដែលបានកើតឡើងពីច្បាប់ស្ដីពីការងារមួយនេះ ត្រូវបានដាក់ជូនឱ្យតុលាការអាជ្ញាគតិជាអ្នកមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយ។[100]

១.២៖ ច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ

ច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ក្នុងគោលបំណងធានាឯករាជ្យនៃអំណាចតុលាការ រក្សាអនាគតិ និងការពារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ នៅក្នុងច្បាប់នេះ ក៏មានបំណង

[97] មាត្រា៣៨៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[98] មាត្រា៣៨៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[99] មាត្រា៣៨៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[100] មាត្រា៣៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ធានាឱ្យមានកិច្ចដំណើរការល្អរបស់អង្គការតុលាការ និងអង្គការអយ្យការ ការលើកកម្ពស់សេវាសាធារណៈឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងឆាប់រហ័ស ក៏ដូចជាធានាការផ្តល់យុត្តិធម៌លើរឿងក្តីគ្រប់ប្រភេទ ដើម្បីបង្កើនជំនឿទុកចិត្តពីប្រជាពលរដ្ឋ និងរួមចំណែកពង្រឹងសុវត្ថិភាពសង្គម។[101] នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រព័ន្ធតុលាការត្រូវបានបែងចែកជាពីរមាន សាលាជម្រះក្តីជាន់ទាប និងសាលាជម្រះក្តីជាន់ខ្ពស់ ដែលសាលាជម្រះក្តីជាន់ទាបមានសាលាដំបូង និងសាលាជម្រះក្តីជាន់ខ្ពស់មានសាលាឧទ្ធរណ៍ និងតុលាការកំពូល។[102] ច្បាប់នេះទៀតសោតបានកំណត់ថា សាលាជម្រះក្តីគ្រប់ផ្នែក និងគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ អនុវត្តអំណាចតុលាការគ្របដណ្តប់លើរឿងក្តីទាំងអស់[103] នោះមានន័យថា តុលាការការងារ ក៏ស្ថិតនៅក្នុង ឬជាផ្នែកមួយនៃសាលាជម្រះក្តីគ្រប់ជាន់ថ្នាក់នោះដែរ។

នៅសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ និងតាមបណ្តាខេត្តនីមួយៗ មានការបែងចែកជាតុលាការជំនាញចំនួន៤ ដែលនៅក្នុងនោះក៏មានតុលាការការងារដែរ ដែលតុលាការការងារនេះចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាពក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្នុងនាមជាសាលាដំបូងដែលតុលាការការងារស្ថិតនៅ។[104] តុលាការការងារក៏ដូចជា តុលាការជំនាញដទៃទៀតមានសមាសភាពដូចជា ប្រធានតុលាការ ចៅក្រម និងក្រឡាបញ្ជី ដែលសមាសភាពមន្ត្រីទាំងនេះត្រូវចាត់តាំងដោយប្រធានសាលាដំបូងដែលខ្លួនស្ថិតនៅ។[105] តុលាការការងារនៃសាលាដំបូង ធ្វើការសម្រេចសេចក្តីដោយមានចៅក្រមទោល ឬដោយក្រុមប្រឹក្សាជំនុំជម្រះ ដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី នីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ ឬបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីនីតិវិធីជាធរមានផ្សេងទៀត។[106] តុលាការការងារចាត់ទុកដូចសាលាដំបូង មានសមត្ថកិច្ចជំនុំជម្រះរឿងក្តីការងារដោយអនុវត្តតាមបញ្ញត្តិស្តីពីនីតិវិធីការងារ[107] ក៏ប៉ុន្តែនីតិវិធីការងារនេះមិនទាន់ត្រូវបានបង្កើតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារនោះទេ។ ការជំនុំជម្រះក្តីនៅតុលាការការងារក្នុងសាលាដំបូង ត្រូវធ្វើឡើងដោយចៅក្រម០១(មួយ) អមដោយទីប្រឹក្សាការងារ០២(ពីរ)រូប ដែល០១(មួយ)រូបជាកម្មករ

---

101 មាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

102 មាត្រា៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

103 មាត្រា៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

104 មាត្រា១៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

105 មាត្រា១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

106 មាត្រា១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

107 មាត្រា២៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

និយោជិត និង ០១(មួយ)រូបទៀតជានិយោជក។[108] សាលក្រមរបស់តុលាការការងារនៃសាលាដំបូង ត្រូវសម្រេចដោយចៅក្រម០១ (មួយ) រូបក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយទីប្រឹក្សាខ្លួន ដែលទីប្រឹក្សាមិនបានបំពេញមុខងារជាអចិន្ត្រៃយ៍នោះទេ ពោលគឺបំពេញមុខងារតាមការអញ្ជើញរបស់ប្រធានតុលាការការងារតែប៉ុណ្ណោះ។[109] ដែនសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការការងារ គឺតុលាការការងារក្នុងសាលាដំបូងនាទីកន្លែងវិវាទការងារ ឬកម្មករនិយោជិតអាចប្ដឹងទៅសាលាដំបូងតាមលំនៅឋានរបស់សាមីខ្លួន ទីតាំងនៃទីស្នាក់ការ ឬកន្លែងអាជីវកម្មចម្បងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬលំនៅឋានរបស់អ្នកតំណាង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន បើគ្មានទីស្នាក់ការ ឬទីកន្លែងចម្បងរបស់ក្រុមហ៊ុន។[110]

លើសពីនេះទៀត សាលាឧទ្ធរណ៍មានបែងចែកជាសភាជំនាញក្នុងការជំនុំជម្រះក្ដី ដែលក្នុងនោះក៏មានចែងពីសភាការងារដែរ។[111] នៅសាលាឧទ្ធរណ៍ សភាការងារដែលជាសភាជំនាញនោះមានសិទ្ធិក្នុងការចេញសេចក្ដីសម្រេចដោយស្វ័យភាព ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែចេញសេចក្ដីសម្រេចក្នុងនាមសាលាឧទ្ធរណ៍ ដែលសភាការងារស្ថិតនៅតែប៉ុណ្ណោះ។[112] សមាសភាពរបស់សភាការងារមានប្រធានសភា ចៅក្រម និងក្រឡាបញ្ជី ដែលប្រធានសភាការងារនេះត្រូវបានចាត់តាំងដោយប្រធានសាលាឧទ្ធរណ៍ ក្នុងនោះដែរចំនួនចៅក្រម ក្រឡាបញ្ជី និងដំណើរការរបស់សភាការងារ ក៏ត្រូវបានកំណត់ដោយប្រធានសាលាឧទ្ធរណ៍ដែរ។[113] ជាទូទៅ ក្នុងការជំនុំជម្រះក្ដីនៃសភាការងារនៅសាលាឧទ្ធរណ៍មានចៅក្រមចំនួន០៣(បី)រូប ដែល០១(មួយ)រូបជាប្រធានសភាការងារនៅសាលាឧទ្ធរណ៍។[114] ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីដែលរឿងក្ដីណាមួយ ត្រូវបានតុលាការកំពូលបង្វិលមកវិញនោះសាលាឧទ្ធរណ៍ត្រូវជំនុំជម្រះក្នុងសវនាការដែលមានសមាសភាពចៅក្រមចំនួន០៥(ប្រាំ)រូប ដោយចៅក្រមទាំងប្រាំរូបនោះទៀតសោត គឺជាចៅក្រមដែលមិនបានចូលរួមជំនុំជម្រះលើកមុន។[115] ចំពោះដែនសមត្ថកិច្ចរបស់សភាការងារនៅសាលាឧទ្ធរណ៍ គឺសភាការងារនៅសាលាឧទ្ធរណ៍មានសមត្ថកិច្ចជំនុំជម្រះលើបណ្ដឹងឧទ្ធរណ៍នឹងសាលក្រម និងបណ្ដឹងជំទាស់

---

[108] មាត្រា២៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[109] មាត្រា២៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[110] មាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[111] មាត្រា៣៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[112] ដូចខាងលើ។

[113] មាត្រា៣៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[114] មាត្រា៣៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[115] ដូចខាងលើ។

ចំពោះសាលក្រមសម្រេចរបស់សាលាដំបូង ក្នុងរឿងក្ដីការងារ និងរឿងក្ដីផ្សេងទៀត ដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ដោយអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការងារ។[116] រីឯចំនួនចៅក្រមជំនុំជម្រះរបស់សភាការងារនៅសាលាឧទ្ធរណ៍មានចំនួន០៣(បី)រូប ដែល០១(មួយ)រូប ជាប្រធាន និងអមដោយទីប្រឹក្សា០២(ពីរ)រូប ដែល០១(មួយ)រូបជាកម្មករនិយោជិត និង០១(មួយ)រូបទៀត ជានិយោជកដែលមិនមែនជាទីប្រឹក្សាការងារនៅក្នុងរឿងក្ដីការងារតែមួយដែលត្រូវបានជំនុំជម្រះដោយសាលាដំបូង និងសាលាឧទ្ធរណ៍។[117] ចំពោះទីប្រឹក្សាការងាររបស់សភាការងារនៅសាលាឧទ្ធរណ៍ ក៏មិនមានភាពខុសគ្នានឹងទីប្រឹក្សាការងាររបស់តុលាការការងារនៅសាលាដំបូងនោះទេ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលទីប្រឹក្សាការងារនេះមិនបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនជាអចិន្ត្រៃយ៍នោះទេ គឺទីប្រឹក្សាការងារនេះបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនតាមការអញ្ជើញរបស់ប្រធានតុលាការដែលខ្លួនស្ថិតនៅជាសាលាដំបូង ឬសាលាឧទ្ធរណ៍។[118]

តុលាការកំពូលគឺមានតែមួយគត់ ដែលមានទីតាំងនៅរាជធានីភ្នំពេញ[119] ដែលតុលាការកំពូលនេះក៏មានសភាការងារដែលជាសភាជំនាញស្ថិតនៅ[120] ដូចសាលាដំបូង និងសាលាឧទ្ធរណ៍ដែរ។ សភាការងារមានសមាសភាពដូចនឹងសមាសភាពសាលាឧទ្ធរណ៍ គឺប្រធានសភា ចៅក្រម និងក្រឡាបញ្ជី ដែលប្រធានសភាការងារត្រូវបានចាត់តាំងដោយប្រធានតុលាការកំពូល រីឯចំនួនចៅក្រម ក្រឡាបញ្ជី និងដំណើរការរបស់សភាការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រធានតុលាការកំពូល។[121] សមត្ថកិច្ចរបស់សភាការងារនៃតុលាការកំពូល គឺមានសមត្ថកិច្ចជំនុំជម្រះបណ្ដឹងសាទុក្ខចំពោះសាលដីកា និងបណ្ដឹងជំទាស់ចំពោះដីកាសម្រេចក្នុងរឿងការងាររបស់សាលាឧទ្ធរណ៍ ដោយអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការងារ។[122]

---

116 មាត្រា៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

117 មាត្រា៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

118 ដូចខាងលើ។

119 មាត្រា៥៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

120 មាត្រា៥៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

121 មាត្រា៥៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

122 មាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

១.៣៖ សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ

សេចក្តីសម្រេចនេះត្រូវបង្កើតឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈសេចក្តីសម្រេចលេខ០២២/១៤ ក.ប/ស.ស.រ ធ្វើឡើងនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤។ សេចក្តីសម្រេចនេះ បង្កើតឡើងមានគោលបំណង បង្កើតគណៈកម្មការដើម្បីរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ។[123] សេចក្តីសម្រេចនេះក៏បានបង្កើតលេខាធិការដ្ឋានមួយ សម្រាប់សម្រួលដល់ការងាររបស់គណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ[124] ដែលវាជាជំនួយក្នុងការជួយឱ្យការបង្កើតច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន។ សេចក្តីសម្រេចនេះគ្រាន់តែជាស្ពានក្នុងការឆ្លងទៅការបង្កើតច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារដើម្បីបង្កើតតុលាការការងារប៉ុណ្ណោះ។ មកដល់ពេលនេះ មិនទាន់មានវត្តមានរបស់ច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារនោះឡើយ។ អាស្រ័យដោយអវត្តមាននៃច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារនេះ នោះតុលាការការងារក៏មិនទាន់មានវត្តមាននៅដែនដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឡើយ។

១.៤៖ សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំដំណើរការតុលាការការងារ

សេចក្តីសម្រេចនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយក្រសួងយុត្តិធម៌ តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចលេខ០២ កយ.សសរ/២១ ធ្វើឡើងនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។ សេចក្តីសម្រេចនេះបង្កើតឡើងមានគោលបំណងកក្នុងការបង្កើតគណៈកម្មការ ដើម្បីរៀបចំដំណើរការតុលាការការងារ ដែលគណៈកម្មការនេះមានសមាសភាពចំនួន២០រូប។[125] គណៈកម្មការនេះមានតួនាទី និងភារកិច្ចក្នុងការរៀបចំរាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការដាក់ឱ្យដំណើរការតុលាការការងារ នៅតាមសាលាជម្រះក្តីជាន់ទាប និងសភាការងាររបស់សាលាជម្រះក្តី

[123] ប្រការ១ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ០២២/១៤ ក.ប/ស.ស.រ ស្តីពីសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤។

[124] ប្រការ៣ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ០២២/១៤ ក.ប/ស.ស.រ ស្តីពីសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤។

[125] ប្រការ១ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ០២ កយ.សសរ ស្តីពីសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំដំណើរការតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

ជាន់ខ្ពស់។[126] លើសពីនេះទៀតគណៈកម្មការនេះក៏មានតួនាទីក្នុងការសិក្សា និងរៀបចំទីតាំងសម្រាប់តុលាការការងារ រៀបចំបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីនីតិវិធីការងារ ក៏ដូចជាពិនិត្យ និងរៀបចំតម្រូវការធនធានមនុស្សបម្រើការងារនៅតុលាការការងារ និងសភាការងារ។[127] មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ គណៈកម្មការនេះក៏មានតួនាទីភារកិច្ចក្នុងការសហការជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សហជីព និងសមាគមនិយោជក ដើម្បីជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាទៅតាមច្បាប់កំណត់។[128] គណៈកម្មការនេះក៏មានតួនាទីភារកិច្ច ក្នុងការរៀបចំគម្រោងថវិកាសម្រាប់ដំណើរការតុលាការការងារ និងសភាការងារ ព្រមទាំងបំពេញភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត តាមការណែនាំរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌។[129] បើប្រៀបធៀបនឹងសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងកថាខណ្ឌ២ គេអាចធ្វើការកំណត់សម្គាល់បានថាមានគម្លាតរយៈពេលរហូតដល់៧ឆ្នាំ។

ផ្នែកទី២៖ គុណវិបត្តិនៃភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបង្កើតតុលាការការងារ

បើប្រៀបធៀបនឹងសេចក្តីសម្រេចនៅ កថាខណ្ឌ២នៃផ្នែកទី១ គេអាចធ្វើការកំណត់សម្គាល់ថា មានគម្លាតរយៈពេលរហូតដល់៧ឆ្នាំ ក្នុងការបង្កើតជាគណៈកម្មការក្នុងការរៀបចំតុលាការការងារ។ ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបង្កើតឱ្យមានតុលាការជំនាញនេះ នាំមកផលប៉ះពាល់មួយចំនួនដល់ការដោះស្រាយវិវាទជូនប្រជាពលរដ្ឋ ក៏ដូចជាប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដែរ។

២.១៖ ការជំនុំជម្រះតាមតុលាការអាជ្ញាគតិ

កំឡុងពេលនៃអវត្តមានភាពនៃតុលាការការងារ វិវាទការងារ(បុគ្គល)ត្រូវបានរុញទៅតុលាការអាជ្ញាគតិដើម្បីដោះស្រាយ។[130] តុលាការអាជ្ញាគតិនេះត្រូវបានបែងចែកជាសាលាដំបូង សាលាឧទ្ធរណ៍ និងតុលាការកំពូល[131] ដែលសាលាជម្រះក្តីទាំងបីនេះមានសមត្ថកិច្ចអនុវត្តអំណាចតុលាការ ដែលគ្របដណ្តប់លើរឿងក្តីទាំងអស់រួមទាំង

[126] ប្រការ២ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ០២ កយ.សសរ ស្តីពីសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំដំណើរការតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

[127] ដូចខាងលើ។

[128] ដូចខាងលើ។

[129] ដូចខាងលើ។

[130] មាត្រា៣៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[131] មាត្រា៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

រឿងក្តីរដ្ឋបាលដែរ។[132] យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលបានកំណត់នេះ តុលាការអាជ្ញាគតិនេះអាចដោះស្រាយគ្រប់រឿងក្តីទាំងអស់ ដែលវាជាមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការកកស្ទះរឿងក្តី ធ្វើឱ្យមានការយឺតយ៉ាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទជូនសាធារណជនទូទៅ។ ក្នុងន័យនេះ មិនមានការចោទប្រកាន់លើសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិនោះទេ ប៉ុន្តែជាទូទៅ កាលណាស្ថាប័នមួយធ្វើការគ្រប់គ្រងទៅលើបញ្ហាដែលមានចំនួនលើសការកំណត់នោះតែងតែមានភាពធ្វេសប្រហែសប្រការណាមួយក្នុងការដោះស្រាយជាក់ជាមិនខាន។ គោលបំណងក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការក្នុងការជួយជំនុំជម្រះក្តី ពិតណាស់ថាគូវិវាទជានិច្ចកាលចង់បានដំណោះស្រាយមួយដែលលឿន និងមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការដោះស្រាយ។ កាលណាវិវាទមិនអាចដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា វាអាចធ្វើឱ្យវិវាទតូចប្រែជាវិវាទដែលមានទំហំធំ បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍បុគ្គល ឬសហគ្រាស ជាពិសេសប៉ះពាល់ដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណបើមានសកម្មភាពបាតុកម្មកើតឡើង។ ផ្ទុយទៅវិញតុលាការអាជ្ញាគតិ មិនអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការពន្លឿននីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទជូនគូភាគីណាឱ្យបានលឿននោះទេ ព្រោះរឿងក្តីទាំងអស់សុទ្ធតែមានសារសំខាន់រៀងៗខ្លួន ដូច្នេះហើយគឺត្រូវរង់ចាំតាមកាលកំណត់នៃរឿងក្តីដែលត្រូវដោះស្រាយ។ ហេតុដូចនេះហើយ វាធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់វិស័យការងារ ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតដែលពួកគេពឹងផ្អែកលើប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។

២.២៖ អប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

កាលណាការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមតុលាការអាជ្ញាគតិមានភាពយឺតយ៉ាវ នោះគូវិវាទនឹងងាកមកដោះស្រាយតាមនីតិវិធីក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការវិញ។ ជាទូទៅ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលគេប្រើប្រាស់ជាសាកលមានដូចជាការចរចា ការផ្សះផ្សា និងតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាដើម។ ការចរចា និងការផ្សះផ្សាគឺជាការសម្រេចចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទ ក្នុងការបញ្ចប់វិវាទដោយស្របតាមដំណោះស្រាយដែលគូវិវាទអាចទទួលយកបាន។ ជាទូទៅ ក្នុងការចរចា និងផ្សះផ្សា វាជាទម្រង់មួយនៃការព្រមព្រៀងរវាងគូវិវាទ ដោយមិនមានបុគ្គលណាម្នាក់ជាអ្នកសម្រេចជំនួសឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ សេចក្តីសម្រេចក្នុងការបញ្ចប់វិវាទការងារនេះគ្មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចាប់បង្ខំឱ្យភាគីណាមួយអនុវត្តតាមនោះឡើយ។ សេចក្តីសម្រេចដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចាប់បង្ខំឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចនេះ មានតែសេចក្តីសម្រេចរបស់អង្គតុលាការ ឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចផ្សេងទៀតតែប៉ុណ្ណោះ។ បន្ថែមពីលើការចរចា និងការផ្សះផ្សា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចាប់បង្ខំឱ្យគូ

[132] មាត្រា៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

វិវាទអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេច ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះបានឡើយ។ មូលហេតុដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចាប់បង្ខំ ព្រោះភាគីនីមួយៗអាចធ្វើការជំទាស់ នឹងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលបាន ដែលកាលណាមានការជំទាស់ នោះសេចក្ដីបង្គាប់មិនអាចអនុវត្តបានឡើយ។[133] តាមប្រការនេះបានសេចក្ដីថា ទោះបីជាមានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ក៏ដូចជាយន្តការផ្សេងទៀត ក៏ការអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេចមានការខ្វះខាត ឬមិនមានការអនុវត្តសោះ។ ទាំងនេះធ្វើឱ្យការដោះស្រាយវិវាទការងារទៅជាអសារបង់ ដោយអវត្តមាននៃការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមសេចក្ដីសម្រេច ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយនឹងផលប្រយោជន៍របស់និយោជកដែរ។

ផ្នែកទី៣៖ គុណវិបត្តិនៃតុលាការការងារនៅកម្ពុជា

គ្រប់អង្គការនៃរដ្ឋទាំងអស់ មិនមានការធានាថានឹងគ្មានភាពថ្លោះធ្លោយក្នុងការបំពេញមុខងារជូនប្រជាពលរដ្ឋនោះឡើយ។ ស្ថាប័នតុលាការជាស្ថាប័នមួយដ៏សំខាន់ ដែលមាននាទីតំណាងឱ្យរដ្ឋក្នុងការស្វែងរកយុត្តិធម៌ជូនសាធារណជន។ មិនថាស្ថាប័ននេះមានសារសំខាន់ និងអំណាចស្វ័យ័តយ៉ាងណា ក៏ស្ថាប័ននេះនៅតែមានភាពខ្វះខាតផ្នែកមួយចំនួន។

៣.១៖ សមត្ថកិច្ចតូចចង្អៀត

តុលាការការងារនៅកម្ពុជា មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការជំនុំជម្រះក្ដីរឿងវិវាទបុគ្គល[134] ដោយវិវាទរួមជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកំឡុងពេលអវត្តមានរបស់តុលាការជំនាញ ពោលគឺតុលាការការងារ។ ក្នុងការប្រតិបត្តិការងារ ជម្លោះតែងតែកើតមានឡើងដោយជៀសមិនបានឡើយ គ្រាន់តែទំហំនៃជម្លោះមានភាពខុសគ្នាតាមប្រភេទនៃវិវាទ។ វិវាទការងារ អាចកើតចេញរវាងបុគ្គលិកតែម្នាក់ និងនិយោជកម្នាក់ ប៉ុន្តែវិវាទការងារក៏មានការកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់តទល់និយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដែរ។ កាលណាមានវិវាទ នោះតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ជាពិសេសផ្នែកតុលាការមានទំហំធំ ដែលតម្រូវឱ្យអង្គការតុលាការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការដោះស្រាយ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយមួយដែលជាផ្លូវកណ្ដាលសម្រាប់គូវិវាទក្នុងការយល់ព្រមបញ្ចប់ជម្លោះ។ ហេតុនេះហើយ តុលាការត្រូវមានសមត្ថកិច្ចធំទូលាយក្នុងការទទួលរាល់វិវាទដើម្បីដោះស្រាយ បើតុលាការមានការកំណត់នូវវិសាលភាពក្នុងការដោះស្រាយទំនាស់។

[133] ប្រការ៤០ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[134] មាត្រា៣៨៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

៣.២៖ ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលរួមក្នុងតុលាការអាជ្ញាកណ្ដាល

តុលាការការងារ ជាតុលាការជំនាញដែលជាសមាសភាពរបស់តុលាការអាជ្ញាកណ្ដាលរួមមាន សាលាដំបូង (តុលាការការងារ) សាលាឧទ្ធរណ៍(សភាការងារ) និងតុលាការកំពូល(សភាការងារ)។[135] ភាពជាសមាសភាពនេះមានន័យថា តុលាការការងារជាផ្នែកមួយនៃតុលាការអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចេញសម្រេចដោយស្វ័យភាពចំពោះដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែចេញសេចក្ដីសម្រេចក្នុងនាមជាតុលាការអាជ្ញាកណ្ដាលដែលខ្លួនស្ថិតនៅ។[136] ទោះបីជាតុលាការការងារនេះមានដែនសមត្ថកិច្ច និងអំណាចស្វយ័តផ្ទាល់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏តុលាការការងារមួយនេះនៅតែមានឈ្មោះជាតុលាការអាជ្ញាកណ្ដាលដែលខ្លួនស្ថិតនៅ។ ជាឧទាហរណ៍៖ វាប្រៀបបាននឹងក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីសម្រេចទាក់ទិននឹងបញ្ហាសន្តិសុខអន្តរជាតិ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខនៅតែបំពេញនាទីក្នុងនាមជាសេនាធិការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ តុលាការការងារក៏ជាសេនាធិការមួយរបស់តុលាការអាជ្ញាកណ្ដាលដែរ តាមរយៈការកំណត់សិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចចំពោះដំណើរប្រព្រឹត្តិទៅរបស់។ តុលាការការងារមានសមាសភាពដូចជាប្រធានតុលាការ ចៅក្រម និងក្រឡាបញ្ជី ដែលសមាសភាពទាំងនេះត្រូវបានចាត់តាំងដោយប្រធាននៃតុលាការដំបូង។[137] ក្នុងន័យនេះ តុលាការការងារស្ថិតនៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងរួមរបស់តុលាការអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងការរៀបចំចាត់ចែងពីសមាសភាពតុលាការការងារដើម្បីធ្វើការជំនុំជម្រះលើវិវាទដែលត្រូវបានដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅតុលាការ។ នេះវាជាគុណវិបត្តិមួយដែលបង្ករឱ្យមានការរាំងស្ទះដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងារជូនគូទំនាស់ ហើយនឹងមានការប្រសើរជាងនេះក្នុងករណីមានវត្តមានតុលាការងារជំនាញក្នុងការដោះស្រាយ។ ការដែលតុលាការការងារនេះមានប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលរួមនឹងតុលាការទូទៅ មិនមែនបានសេចក្ដីថាវាជាភាពអវិជ្ជមានទាំងស្រុងនោះឡើយ គ្រាន់តែវាមានភាពយឺតយ៉ាវចំពោះនីតិវិធីក្នុងការជំនុំជម្រះ។

៣.៣៖ ឯកសារច្បាប់នៃតុលាការការងារមានចំនួនកំណត់

នៅពេលអនាគតតុលាការការងារដែលនឹងមានវត្តមានក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ អនុលោមទៅតាមច្បាប់ការងារនោះ មានបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងតែមួយជំពូកប៉ុណ្ណោះ។ ជំពូកនេះ មានត្រឹមបីមាត្រា ដែលក្នុងនោះមាន

[135] មាត្រា១៤ ៣៧ និងមាត្រា៥៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[136] មាត្រា១៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

[137] មាត្រា១៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ឆ្នាំ២០១៤។

មាត្រាមួយចែងថាការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ និងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់។[138] ពាក្យថាកំណត់ដោយច្បាប់គឺសំដៅដល់នីតិវិធីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ដែលច្បាប់នេះមិនទាន់បានបង្កើតឡើងដើម្បីអនុវត្តនៅឡើយ។ មានន័យថា រាល់វិវាទការងារដែលកើតចេញពីច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ត្រូវបានជំនុំជម្រះតាមរយៈតុលាការអាជ្ញាគតិសិន[139] ដោយមូលហេតុគឺខ្វះឯកសារច្បាប់សម្រាប់ទ្រទ្រង់ និងជានីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។ លើសពីនេះទៀត ការកំណត់ពីតុលាការការងារវិញ គឺមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ។ ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការនេះ ជាទូទៅកំណត់ពីនីតិវិធីនៃការរៀបចំតុលាការទាំងបីផ្នែក ក្នុងនោះតុលាការការងារគ្រាន់តែជាសមាសភាពមួយដែលត្រូវបានច្បាប់ចង្អុលបង្ហាញតិចតួចប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់តុលាការការងារនៅក្នុងសាលាដំបូងរាជធានី ខេត្ត គឺជាការអនុវត្តតាមតុលាការទូទៅដែលគោរពតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីដែលនីតិវិធីនេះចែងជាទូទៅពីបណ្តឹងរបស់បុគ្គលតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯនីតិវិធី ឬបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីវិវាទការងារ ឬតុលាការការងារដែលមានទម្រង់ជាព្រះរាជក្រឹត្យមិនទាន់បានបង្កើតឡើងទេ។ ភាពខ្វះខាតឯកសារច្បាប់ប្រៀបបាននឹងការមានបណ្ណាល័យតែគ្មានសៀវភៅ ព្រោះមានតែឈ្មោះតែមិនមានសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើរឿងអ្វីមួយបាន។ វាមានផលវិបាកទាំងអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ ក៏ដូចជាបុគ្គលដទៃដែលត្រូវការសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែមលើបញ្ហាទាក់ទងនឹងនីតិវិធីការងារ ក៏ដូចជាដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅរបស់តុលាការដែរ។

[138] មាត្រា៣៨៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[139] មាត្រា៣៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីក្រុមនាងខ្ញុំបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគទៅលើប្រធានបទសារណានេះ រយៈពេលប៉ុន្មានខែរួចមក ក្រុមនាងខ្ញុំទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជាច្រើន។ ទោះបីជាក្រុមនាងខ្ញុំបានជួបការលំបាកមួយចំនួនដូចជា បរិបទនៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីត១៩ ដែលបណ្តាលឱ្យក្រុមនាងខ្ញុំមិនបានចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅស្ថាប័នតុលាការ និងនៅក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល ព្រមទាំងការលំបាកក្នុងការស្វែងរកឯកសារនានា ជាពិសេសឯកសារដែលទាក់ទងនឹងតុលាការការងារ។ តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមនាងខ្ញុំនៅតែបន្តការខិតខំប្រឹងស្រាវជ្រាវរៀបរៀងសារណានេះឡើងរហូតដល់ចប់។

ជាលទ្ធផលក្រុមនាងខ្ញុំ បានសម្រេចសារណាមួយដែលមានប្រធានបទ“យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារឆ្ពោះទៅរកការបង្កើតតុលាការការងារ”។ ដោយនៅក្នុងប្រធានបទសារណានេះ ក្រុមនាងខ្ញុំបានធ្វើការបកស្រាយការវិវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាតាំងពីសម័យអាណានិគមបារាំង។ ដោយដំបូងឡើងស្តីពីបទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ មានចែងនៅ ក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់រហូតមកដល់ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលជាច្បាប់បានប្រើប្រាស់នាពេលបច្ចុប្បន្ន។ បន្ទប់មកក៏មានច្បាប់ផ្សេងទៀតបានប្រកាសឱ្យប្រើចែងពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច ព្រមទាំងការការពារ កម្មករនិយោជិត និយោជក និងការគ្រប់គ្រងវិស័យការងារ ដូចជាច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមជាដើម។ ចំណែកឯ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារវិញ ក៏មានការផ្លាស់ប្តូរកែទម្រង់ជាបន្តបន្ទាប់ ធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង និងទូលំទូលាយលើការគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវ។ បច្ចុប្បន្នក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលពីមុនក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារស្ថិតនៅក្រោមរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងរួមគ្នាជាមួយរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រង វិស័យសង្គមកិច្ច និងអតីតយុទ្ធជន គឺក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន។

ក្រុមនាងខ្ញុំក៏បានបកស្រាយ វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារដែរ។ គូភាគីនៃវិវាទការងារអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារបានតាមរយៈពីរប្រព័ន្ធគឺ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងការដោះស្រាយតាមប្រព័ន្ធតុលាការ។ យ៉ាងណាមិញការដោះស្រាយនេះបានបែងចែកតាមប្រភេទនៃវិវាទការងារ រួមមានវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។ ចំពោះវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមាន ការចរចា សន្ធានកម្ម ការផ្សះផ្សារដែលរៀបចំដោយអធិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការជំនុំជម្រះតាមផ្លូវតុលាការ។ ចំណែកវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលវិញរួមមាន ការចរចា សន្ធានកម្ម ការផ្សះផ្សាដែលរៀបចំឡើងដោយអធិការការងារ និងជំនុំ

ជម្រះក្តីដោយតុលាការការងារ។ សារណាក្រុមនាងខ្ញុំនេះ បានបកស្រាយពីនីតិវិធី នៃវិធីសាស្ត្រនីមួយៗ ព្រមទាំងរំលេចគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃវិធីសាស្ត្រទាំងនោះ។ ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការទាំងវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ដូចជាការចរចា និងសន្ទានកម្ម ជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រទាំងនេះមកធ្វើការដោះស្រាយ ពោលគឺពុំមានច្បាប់ចែងពីកាតព្វកិច្ច ក្នុងការដោះស្រាយតាមវិធីសាស្ត្រនេះឡើយ។ ការដោះស្រាយវិវាទ ដោយការផ្សះផ្សារៀបចំដោយអធិការការងារ ជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់ភាគីនៃវិវាទ តែការផ្សះផ្សានឹងក្លាយជាកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនៃវិវាទនៃវិវាទការងាររួម។ បើការផ្សះផ្សាមិនទទួលបានជោគជ័យ ឬមិនមានការព្រមព្រៀងនោះទេ ភាគីនៃវិវាទត្រូវបន្តការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់វិវាទការងាររួម។

ការជម្រះក្តីវិវាទការងារតាមប្រព័ន្ធតុលាការវិញ តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចចំពោះតែវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងពីការប្រតិបត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ចំណែកវិវាទការងាររួម និងវិវាងបុគ្គលដែលកើតឡើងពីការប្រតិបត្តិនៃ បទបញ្ញត្តិច្បាប់ និងអនុសញ្ញារួម ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិទទួលបន្ទុកដោះស្រាយ ដោយតុលាការអាជ្ញាគតិមានសមត្ថកិច្ចគ្រប់វិវាទទាំងអស់ពេលមិនទាន់មានតុលាការការងារ។ នៅក្នុងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលពុំទាន់មានតុលាការការងារ គ្រប់វិវាទការងារទាំងអស់ដែលកើតឡើងពីការអនុវត្តច្បាប់ការងារត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ។ ចំពោះវិវាទពីផលប្រយោជន៍ ដែលច្បាប់ការងារពុំទាន់បានសិក្សាស៊ីជម្រៅចែងលម្អិតតុលាការមិនមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយឡើយ ដោយវិវាទប្រភេទនេះត្រូវដោះស្រាយដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ មិនផ្អែកលើគោលការណ៍ច្បាប់ឡើយ។

តាមការបកស្រាយខាងលើបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា វិសាលភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារបច្ចុប្បន្នមានកម្រិត ដោយវិវាទបុគ្គលត្រូវដោះស្រាយដោយតុលាការការងារនៅសាលាដំបូងរាជធានីខេត្ត និងវិវាទការងាររួមជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ម៉្យាងទៀតដោយតុលាការការងារពុំទាន់មានវត្តមាននៅឡើយ ធ្វើឱ្យការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមប្រព័ន្ធតុលាការជួបប្រទះផលវិបាកមួយចំនួន ដូចជាការដោះស្រាយដោយតុលាការអាជ្ញាគតិ ដែលអាចមានភាពយឺតយ៉ាវដោយសារ តុលាការអាជ្ញាគតិបច្ចុប្បន្នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការជម្រះក្តីលើគ្រប់រឿងរួមទាំងរឿងក្តីព្រហ្មទណ្ឌ រដ្ឋប្បវេណី រដ្ឋបាល ពាណិជ្ជកម្ម និងការងារ។ ដូចនេះ ចំនួនរឿងក្តីអាចមានច្រើនជាអតិបរមានឹងអាចមានការកក់ស្ទះសំណុំរឿង។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ តុលាការការងារ ស្ថិតនៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលរួមជាមួយតុលាការអាជ្ញាគតិ អាចមានផលអវិជ្ជមានមួយចំនួន ដល់ការសម្រេចក្នុងការទទួលរឿង

ក្តី ឬជំនុំជម្រះក្តី ។ តាមការសង្កេបយន្តការការដោះស្រាយវិវាទការងារទាំងតាមផ្លូវតុលាការ និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការរួចមក យន្តការទាំងពីរនេះមានផលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានតាមវិធីសាស្ត្រនីមួយៗ។ បន្ទាប់ពី បញ្ចប់សារណានេះ ក្រុមនាងខ្ញុំក៏សុំផ្តល់ជូនជាអនុសាសន៍មួយចំនួន ដែលនឹងធ្វើការរៀបរាប់នៅទំព័របន្ទាប់។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីបានសិក្សាយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងាររួចមក ឃើញថាការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតាមប្រព័ន្ធតុលាការមានគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិតាមបរិបទរៀងៗខ្លួន។ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការឃើញថាមានផលវិជ្ជមានច្រើន ទាក់ទិននឹងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយគឺមានភាពរហ័ស និងសម្រេចរឿងវិវាទបានលឿន។ ទន្ទឹមនឹងនោះយើងឃើញថា ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនេះក៏មានភាពអវិជ្ជមាន ដោយសេចក្តីសម្រេចមិនត្រូវបានគោរពក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ច ព្រោះមិនថាការចរចា កាផ្សះផ្សា និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសុទ្ធតែមិនអាចចាប់បង្ខំភាគីទំនាស់ឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចបានឡើយ។ លើសពីនេះទៀត ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ តម្រូវឱ្យគូវិវាទចំណាយសោហ៊ុយច្រើន សម្រាប់នីតិវិធីនីមួយៗក្នុងការដោះស្រាយ ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានទីស្នាក់ការតែមួយគត់នៅរាជធានីភ្នំពេញ ដែលតម្រូវឱ្យមានការចំណាយបន្ថែមលើការស្នាក់នៅ និងម្ហូបអាហារ។ ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទតាមប្រព័ន្ធតុលាការវិញនោះ យើងយល់ឃើញថា តុលាការអាជ្ញាគតិមានមុខងារច្រើនពេកក្នុងការទទួលជំនុំជម្រះក្តី ជាហេតុនាំឱ្យការដោះស្រាយវិវាទការងារមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពដោយភាពកកកុញនៃសំណុំរឿងរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិ។ បន្ថែមលើនេះទៀត តុលាការទទួលដោះស្រាយទំនាស់ការងារតែលើវិវាទស្តីសិទ្ធិរបស់បុគ្គលតែប៉ុណ្ណោះ ដែលវាជាកត្តាមួយជម្រុញឱ្យមានការបំពានផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត។ ដោយឃើញជាផលវិបាកយ៉ាងដូចនេះហើយ ក្រុមនាងខ្ញុំមានជាអនុសាសន៍បន្ថែមមួយចំនួនដើម្បីជាគំនិតក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារនៅកម្ពុជាឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងពេលនេះ។

១. សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរជាសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលមានអានុភាពក្នុងការចាប់បង្ខំឱ្យគូវិវាទគោរព និងបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានសម្រេច។ កាលណាគូវិវាទចង់ជំទាស់នោះ ត្រូវដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរមានទីស្នាក់ការនៅតាមបណ្តាខេត្តនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ព្រោះវិវាទការងារមិនកើតមានតែនៅរាជធានីភ្នំពេញឡើយ ធ្វើដូច្នេះវាជួយកាត់បន្ថយការចំណាយលើនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានការជំនុំជម្រះ។ ការមានទីស្នាក់ការនៅតាមបណ្តាខេត្ត វាជួយសម្រួលដល់ការកាត់បន្ថយការរាំងស្ទះនៃសំណុំរឿងដែលបានកើតចេញពីគ្រប់ទិសទីនៃប្រទេស និងធ្វើឱ្យការធ្វើការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

៣. បង្កើតតុលាការការងារមួយប្រកបដោយឯករាជ្យភាពដោយមិនមែនជាសេនាធិការរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិ ក៏ដូចជាតុលាការដែលមានឯកទេសជំនាញ ដែលមានសមត្ថកិច្ចជម្រះក្ដីទូលំទូលាយមិនថាជាវិវាទសិទ្ធិ ឬវិវាទផលប្រយោជន៍ ឬវិវាទរួម ឬវិវាទបុគ្គល។ ការធ្វើបែបនេះ ធ្វើឱ្យទាំងកម្មករនិយោជិត និងវិនិយោគិនមានភាពជឿជាក់និងកក់ក្ដៅមកប្រកបអាជីវកម្មក្នុងបរិបទច្បាប់ថ្មីមួយដែលមានសុពលភាពខ្ពស់ និងកម្មករនិយោជិតមិនមានភាពភ័យខ្លាចក្នុងការទទួលរងការបំពានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍កំឡុងពេលបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន។

៤. បង្កើតនីតិវិធីការងារដែលកំណត់ចរិកលក្ខណៈវិវាទការងារ និងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាព។ ការធ្វើដូចនេះ វាប្រៀបដូចមានការធានាលើការអនុវត្តច្បាប់ការងារដោយសារមានយន្តការច្បាស់លាស់ក្នុងការដាក់ពិន័យចំពោះអំពើណាដែលជាការរំលោភច្បាប់ការងារ ក៏ដូចជាការដាក់ពិន័យចំពោះរូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលណាដែលលួចលាក់កេងចំណេញ ដែលជាផលបានដោយការមិនអនុវត្តច្បាប់ការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

ឯកសារយោង

១. ច្បាប់

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣។
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។
- ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ ថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។
- ច្បាប់ស្តីពី របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២។
- ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។
- ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦។
- ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩។
- ព្រះរាជក្រម នស/រកម/០១០៥/០០៣ ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥។
- មាត្រា២ និងមាត្រា៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។
- ប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
- ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ. ស្តីពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។
- ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។
- សារាចរលេខ១២ សកបយ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ ថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០២។
- សេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ០០៣/២១- ហុងវ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។
- សេចក្តីសម្រេចលេខ០២ កយ.សសរ សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំដំណើរការតុលាការការងារ ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

- សេចក្តីសម្រេចលេខ០២២/១៤ ក.ប/ស.ស.រ សេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤។

២.សៀវភៅ

- Kanharith NOP, *Overview of Labor Legal Issues in Cambodia*, (វិច្ឆិកា -ធ្នូ ២០១៧)។
- ហ៊ែល ចំរើន *នីតិការងារ* (បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥)។
- ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្ទើរមីឡឺរ៍ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា* កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមដើម្បីនីតិរដ្ឋ នៃគណៈមេធាវីអាមេរិក (បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០)។
- កៅ សីហា *ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ* (ឆ្នាំ២០១០)។

៣.របាយការណ៍

- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤.គេហទំព័រ

- គេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC website): https://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/?lang=km
- គេហទំព័រផ្លូវការរបស់មជ្ឈមណ្ឌលសម្រុះសម្រួលនៃកម្ពុជា(CCM website): http://www.ccm-mediation.org/what-we-do.html
- Cambridge Dictionary, Definition of Mediation: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mediation
- M. Ryan O'Connell, *The Two Approaches to Negotiation*, website Viaconflict: https://viaconflict.wordpress.com/2012/01/29/the-two-approaches-to-negotiation/ (JANUARY 29, 2012)
- Website of Law Bites, Definition of Negotiation: https://www.legalbites.in/negotiation-meaning-scope-adv-dis/
- Cambridge Dictionary of Negotiation: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/negotiation

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

1. ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករាឆ្នាំ១៩៩៧។
2. ប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
3. ប្រកាសលេខ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះនៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ ២០០១។
4. ប្រកាសលេខ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រដ្ឋសភា

ច្បាប់

ស្តីពី

ការងារ

ព្រះរាជក្រម

ជស/រកម/០៣៩៧/០១

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្តម

ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

****

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសំរួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និងអំពីរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០.-

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើង រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្ដឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្ដើមគំនិតនាំយកទៅប្ដឹងអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ៣០១ .-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗ ជាមូលដ្ឋាន ។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ក្នុងរយៈពេលបីសប្ដាហ៍យ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្ដឹង ។

ភាគីទាំងឡាយអាច ឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុ ធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុ ត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង ។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ក្នុងករណី ដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ច នៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់ ។

ផ្នែកទី ២
ការវិវាទការងាររួម
ក - ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២.-

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើង រវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

មាត្រា ៣០៣.-

បើក្នុងអនុសញ្ញាគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការ ផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

មាត្រា ៣០៤.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងគិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្ដឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯង ពីវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣០៥.-

ការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្ដីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការផ្សះផ្សានេះ អាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

មាត្រា ៣០៦.-

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃ *ជំពូកទី ១៦* ។

មាត្រា ៣០៧.-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។

មាត្រា ៣០៨.-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា ។

ខ - ការសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣០៩.-

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន

ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ- ឬមួយក៏នីតិវិធី អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ។

មាត្រា ៣១០.-

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុង *កថាខ័ណ្ឌ "គ"* នៃ *មាត្រា៣០៩* ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា៣០៨* ខាងលើពីអ្នកផ្សះផ្សា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង ។

មាត្រា ៣១១.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅ បណ្តាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣១២.-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនិងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ច នៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល ដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា ៣១៣.-

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម ។ ភាគីមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយជូនដំណឹងទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញ ចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង ។

មាត្រា ៣១៤.-

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុក និងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានិងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា ៣១៥.-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មាននរណាប្តឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាស ដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត ក្រុង ។

មាត្រា ៣១៦.-

ទីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា ៣១៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទនិងការអនុវត្តន៍ផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ

មាត្រា ៣៨៧.-

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជំរះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។

មាត្រា ៣៨៨.-

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ និងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ។

មាត្រា ៣៨៩.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តន៍ច្បាប់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាធរ ។

ជំពូកទី ១៨

អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩០.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះអាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គល ដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុ នាំឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាទេ ។

មាត្រា ៣៩១.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្ត ដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៩២.-

ក្នុងអន្តរកាលនិងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទដែលនិងកំណត់ដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី ១ សំរាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនបាច់រកភស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងនោះទេ ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ដែលអះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសំរេចលើអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្តប់លើដែនអនុវត្តនៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភូមិសាស្ត្រនោះ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តម្លៃនៃអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈនូវប្រកាសដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ ។ ការដាក់ឱ្យប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មី ឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មី អាចធ្វើបានតែក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ *មាត្រា៩៦* ។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងជ្រើសរើសនូវឥស្សរៈជនដែលគេទទួលស្គាល់ថា មានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរនិងការងារ ដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយសំរាប់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៩៣.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មន្ត្រីទាំងឡាយដែលបានចាត់តាំងដោយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឱ្យធ្វើអធិការកិច្ច ត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារនិងភារៈកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៩៤.-

សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជកដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបំពេញបែបបទសារជាថ្មី តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ១៩

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩៥.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនិងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា ៣៩៦.-

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ក្នុងព្រះបរមនាម និង តាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់
ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី
ហត្ថលេខា
ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយនិងជំរាបជូន
សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង ទី២
រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច
ការងារ និង អតីតយុទ្ធជន
ហត្ថលេខា
ស៊ុយ សែម

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ
សូមឡាយព្រះរាជហត្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ
នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
ព្រះហត្ថលេខា ហត្ថលេខា
និងត្រា
នរោត្តម រណឫទ្ធិ ហ៊ុន សែន

លេខ : ២៨ ច.ល
ដើម្បីចម្លងចែក
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
ហត្ថលេខា
ណាឌី តាន់

បានចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ត.ប រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
និងអតីតយុទ្ធជន
នាយកខុទ្ទកាល័យ
ហត្ថលេខា : មីវ ធឿង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ០៦៦ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ. ថ្ងៃទី២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

ប្រកាស
ស្តីពី
គ្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

*****

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាស អោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ស ំ រេ ច

ជំពូក ១

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១ៈ ប្រកាសនេះកំណត់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយដែលមានសមាជិកយ៉ាងតិច ១៥ រូប ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរៀងរាល់ឆ្នាំ ត្រូវចេញយ៉ាងតិច១៤ថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិ។

ប្រការ២ៈ អាណត្តិនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ លើកលែងតែៈ

ក. សមាជិកនោះស្លាប់ លាលែងពីតំណែង ឬ ក្លាយជាជនអសមត្ថភាពមិនអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនជាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ

ខ. សមាជិកនោះត្រូវបានជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ

គ. សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ។

ក្នុងករណីដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក ខ និង គ ខាងលើ នោះសមាជិកថ្មីត្រូវស្នើឡើងដោយស្ថាប័នដែលបានស្នើសមាជិកដែលចេញនោះនឹងត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ ។

ប្រសិនបើនៅចុងបញ្ចប់អាណត្តិ ប្រកាសមិនបានចេញស្របតាមប្រការ ១ ខាងលើទេ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបៗត្រូវបានចាត់ទុកថាត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញសំរាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំបន្តទៀត ។

ប្រការ៣ៈ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពដូចតទៅ :

ក-មួយភាគបីស្នើឡើងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ខ- មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

គ- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័សហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះខាងលើ ។

ប្រការ៤:- ករណីដែលតំណាងសមាគមនិយោជកនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសំរាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សមាគមនិយោជកនីមួយៗដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ៥:- ករណីដែលតំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័) នៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសំរាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សហជីពកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ (សហពន្ធ័) ដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ៦:- សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ:

ក- គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ត្រូវមានៈ-

- អាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ
- ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- បទពិសោធន៍ពាក់ពន្ធ័នឹងការងារយ៉ាងតិចបីឆ្នាំ ។

ខ- សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ក ខាងលើត្រូវមានៈ

- បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬ មានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត
- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។

គ- សមាជិកដែលបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ខ និងចំណុច គ ខាងលើត្រូវមានៈ

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ
- បទពិសោធន៍យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

ប្រការ៧:- បុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានដូចតទៅ:

ក- បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ខ- ម្ចាស់ ឬ អ្នកគ្រប់គ្រងនៃសហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬ អ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់អង្គការនិយោជកណាមួយ ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំង

225

នេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន។

គ-សមាជិកសហជីព ឬ អ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់សហជីពណាមួយ ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន ។

ប្រការ៨:- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានទទួលការតែងតាំង ដោយមិនប្រកាន់រើសអើងដោយមូលហេតុ សញ្ជាតិ ឬ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១ កថាខណ្ឌ ២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ប្រការ៩:- ទោះបីអាណត្តិរបស់សមាជិកណាម្នាក់បានចប់ហើយក៏ដោយ ក៏សមាជិករូបនោះត្រូវបន្តការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលកាលពីមុនពេលផុតអាណត្តិរបស់ខ្លួនរហូតដល់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើង ឬ ដំណើរការសំរេចសេចក្តីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់ ។

ប្រការ១០:-សមាជិកណាម្នាក់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលទទួលមរណភាព ឬ ក្លាយជាជនអសមត្ថភាព ឬ លាលែងពីតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងអំឡុងពេលនៃអាណត្តិរបស់ខ្លួន ឬ សមាជិកនោះត្រូវជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលអោយសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារណាមួយដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ នឹងត្រូវជំនួសដោយសមាជិកថ្មីសំរាប់រយៈពេលដែលនៅសល់ក្នុងអាណត្តិនោះ។ សមាជិកថ្មីនោះត្រូវបានស្នើឈ្មោះដោយស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានបញ្ជូនឈ្មោះសមាជិកដែលចាកចេញនោះ ហើយត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ។

ប្រការ១១:-សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងរង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយវិវាទឡើយ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានភាពមិនលំអៀង ។

ជំពូក ២

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១២:-វិវាទការងាររួមទាំងឡាយដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបង្កើតឡើងសំរាប់តែការដោះស្រាយ

វិវាទនោះ ។ សេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយត្រូវចាត់ទុកជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗត្រូវមានសមាជិកបីរូបដែលជ្រើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម:-

ក- សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុច ខ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទ

ខ- សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុច គ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃវិវាទ

គ- សមាជិកមួយរូបដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ក ខាងលើ ដោយមានការឯកភាពពីសមាជិកទាំងពីរខាងលើ ។ នៅក្នុងករណីដែលសមាជិកទាំងពីររូបនេះមិនឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកទីបីនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ការជ្រើសរើសនេះត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោតក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ក ។

ប្រការ១៣:- ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពីរ ឬ ច្រើនជាភាគីនៃវិវាទ ហើយពួកគេមិនអាចឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀងក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាមួយ សមាជិកនេះនឹងត្រូវជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ដូចគ្នានឹងនេះដែរ ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតពីរ ឬ ច្រើន ជាភាគីវិវាទ ហើយគេមិនមានការឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាម្នាក់នោះ សមាជិកមួយនោះនឹងត្រូវជ្រើសរើសតាមការចាប់ឆ្នោត។

ប្រការ១៤:- ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបានគេតំរូវអោយចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជំរះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវតែអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួមដោយមិនអោយទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយ ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ ។

ប្រការ១៥:- សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបដិសេធខ្លួនឯងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើសរើសប្រសិនកាលៈទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្របអំពីភាពមិនលំអៀង ឬ ឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន រួមមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬ អាជីពជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ជាមួយភាគីណាមួយ ឬ ដោយមានផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្តីនោះ ។

227

ប្រការ១៦:- ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាដែលពុំបដិសេធខ្លួនឯងតាមបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១៥ ខាងលើ អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសំរាប់អនុវត្តបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៤៧ នៃប្រកាសនេះ ដែលទាក់ទងនឹងការពុំទទួលស្គាល់សេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ១៧:- ក្នុងករណីដែលសមាជិកណាម្នាក់ក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយសារហេតុផលស្របច្បាប់ ឬ ដោយហេតុផលជាក់ស្តែងណាមួយ ត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមកជំនួសដោយផ្អែកតាមប្រការ ១២ និង ១៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៣
ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១៨:- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារ និងពត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

ប្រការ១៩:- ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ដោយមានអ្នកអម ឬ តំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬ ដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយល័ក្ខអក្សរពីភាគីនោះ ។

ប្រការ២០:- ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទដូចជា កូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬវិធានការដទៃទៀតដែលអាចធ្វើអោយស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញអោយចូលរួម ។

ប្រការ២១:- ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬ អាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ២២:- ទីស្នាក់ការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺនៅភ្នំពេញ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចជួបប្រជុំនៅកន្លែងណាផ្សេងទៀតក៏បាននៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលខ្លួនគិតថា សមរម្យសំរាប់ពិគ្រោះយោបល់នៅក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន សំរាប់ជួបជាមួយភាគី សាក្សី ឬ អ្នកជំនាញការសំរាប់ត្រួតពិនិត្យវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិដទៃទៀត ឬ ឯកសារ ឬ ការចុះពិនិត្យដល់ទីកន្លែងផ្ទាល់។ នៅ

ក្នុងករណីបែបនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីទីកន្លែងថ្មីដែលបានជ្រើសរើសសំរាប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួននេះ ។

ប្រការ២៣:- ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាសាខ្មែរ ។ ភាគីណាមួយដែលមានបំណងនិយាយភាសាផ្សេងក្រៅពីជាភាសាខ្មែរទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬ មានសាក្សីដែលមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរ ភាគីនោះត្រូវនាំមកជាមួយខ្លួននូវអ្នកជំនាញបកប្រែម្នាក់ចូលរួមក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ២៤:- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការស៊ើបពត៌មានអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេង១ ព្រមទាំងអាចតម្រូវអោយភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬ ពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះអាចសុំអោយអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

ប្រការ២៥:- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ពន្ធ័ ភាពសំខាន់ និងទំងន់នៃភស្តុតាង និងមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អោយភាគីណាមួយលើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង ។

ប្រការ២៦:- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សី បើសិនជាយល់ឃើញថាសមស្រប ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកំណត់អំពីថ្ងៃ ពេលវេលា និងទីកន្លែងសំរាប់សាកសួរសាក្សី ។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សីនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ២៧:- គ្រប់សេចក្តីថ្លែង ឯកសារ ឬ ពត៌មានផ្សេងទៀតដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីមួយត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីមួយទៀត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬ ឯកសារភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយោងដើម្បីធ្វើសេចក្តីសំរេច ត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសំរេចសមស្រប ដើម្បីការពារដល់ភាពអាថិកំបាំងនៃពត៌មាននេះ ។

ប្រការ២៨:- លើកលែងករណីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ២៧ ខាងលើ សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរក្សាជាអាថិកំបាំងនូវរាល់ពត៌មាន និងឯកសារដែលខ្លួនបានទទួលព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ។

ប្រការ២៩:- ការប្រជុំទាំងឡាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងជាសម្ងាត់ ។

ប្រការ៣០:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងអស់ជាលើកចុងក្រោយ ដើម្បីជួយអោយពួកគេឈាន ទៅដល់ដំណោះស្រាយមួយ ។ ប្រការនេះមិនអាចនាំអោយមានការពន្យាពេលហួសពីរយៈពេលកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ លើកលែងតែភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀង ចំពោះការពន្យាពេលនោះ ។ ការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីវិវាទក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

ប្រការ៣១:-ដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអនុវត្តតាមវិធាននៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីណែនាំដើម្បីសំរបសំរួលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល។ សេចក្តីណែនាំមិនត្រូវផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីការងារ ប្រកាសនេះ ឬ វិធាននីតិវិធីនានាឡើយ ។ សេចក្តីណែនាំត្រូវមានការយល់ព្រមពីសមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រសិនបើសមាជិកទាំងអស់មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ សេចក្តីណែនាំត្រូវធ្វើឡើងតាមមតិភាគច្រើនដាច់ខាតនៃសមាជិកទាំងអស់ក្នុងប្រភេទនីមួយៗនៃប្រភេទទាំងបីដែលមានចែងក្នុងប្រការ៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៤
អំណាចយុត្តាធិការ និង សំណង

ប្រការ៣២:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសំរេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួន ដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ៣៣:-អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។

ប្រការ៣៤:-ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចអោយភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទបញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ ក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចអោយភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ដោយរួមទាំងការ :-

ក- បញ្ជាអោយទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញអោយចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ- បញ្ជាអោយបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

គ- បញ្ជាអោយបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ

ឃ- បញ្ជាអោយបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក

ង- បញ្ជាអោយធ្វើការចរចា

ច- បញ្ជាអោយអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ ៣០ នៃប្រកាសនេះ

ឆ- បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសំរាប់អនុសញ្ញារួម

ជ- សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប ។

ប្រការ៣៥:-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ឬមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីជួយចាត់វិធានការក្នុងការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ជំពូក ៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ៣៦:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវព្យាយាមអោយបានសម្លេងឯកច្ឆន្ទក្នុងការសំរេចសេចក្តីរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើសម្លេងឯកច្ឆន្ទមិនអាចរកបានទេក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនតាមសម្លេងភាគច្រើន ។

ប្រការ៣៧:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសំរេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៣៨:-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចែងអំពី :-

ក- ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប

ខ- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី

គ- សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី

ឃ-សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតប ប្រសិនជាមាន

ង- ហេតុផលនៃការសំរេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឬអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន

ច- រាល់សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឆ- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ៣៩:-ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្តល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដោយផ្តល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់ម្នាក់ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការនៃសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានសេចក្តីបង្គាប់នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ ។

ប្រការ៤០:-ភាគីនីមួយៗអាចជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដោយជូនពត៌មានទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬ តាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង ។ ប្រសិនបើថ្ងៃចុងក្រោយនៃរយៈពេលនេះមិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការសំរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រយៈពេលនេះត្រូវពន្យាបន្ថែមទៅថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ ។

ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃវិវាទបានដាក់ពាក្យជំទាស់របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនេះ សេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ បើវិវាទជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ៈ បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលជំនួសអនុសញ្ញារួម) ភាគីវិវាទអាចប្តឹងអំពីករណីនេះទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចសំរាប់ការដោះស្រាយចុងក្រោយ ។

ប្រការ៤១:-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចូលជាស្ថាពរ ហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាមប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៤០ ខាងលើ ។

ប្រការ៤២:-ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទបានឯកភាពគ្នាជាលាយល័ក្ខអក្សរមុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ ក្នុងករណីដែលភាគី

វិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារូម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ។ ក្នុងករណីនេះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង ។

ជំពូក ៦

សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍

ប្រការ៤៣:_សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារូម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារូមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៤៤:_សេចក្តីបង្គាប់នេះនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តដដែលបន្ទាប់ពីរយៈពេល១ឆ្នាំនេះ បើភាគីណាមួយមិនបានជូនដំណឹង ៣ខែមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតថាខ្លួនមិនចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទៀតទេ ។

ប្រការ៤៥:_នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលជំនួសអនុសញ្ញារូមក្លាយជាស្ថាពរ សេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវរក្សាទុកជាឯកសារ និងចុះបញ្ជិកាស្របទៅតាមនីតិវិធីស្តីពីអនុសញ្ញារូម ។

ជំពូក ៧

ការអនុវត្តន៍

ប្រការ៤៦:_ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើឱ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន ។ ភាគីដែលបានស្នើសុំអោយទទួលស្គាល់ និងដែលស្នើសុំអោយមានការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់ ត្រូវផ្តល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ច្បាប់ចំលងដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់ ។

ប្រការ៤៧:_ភាគីមួយអាចជៀសវាងការទទួលស្គាល់ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ជាស្ថាពរនិងដែលចងកាតព្វកិច្ចតែក្នុងករណីភាគីនោះផ្តល់ជូនតុលាការនូវភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភាពត្រឹមត្រូវ ដោយសារ :

ក- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនអោយធ្វើការបកស្រាយអោយបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន ។

ខ- ការមិនអនុវត្តន៍តាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ ប្រកាសនេះទាក់ទងនិងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។

គ- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលហួសពីអំណាចដែលច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះប្រគល់អោយ ។

ជំពូក ៨
លេខាធិការដ្ឋាន និង ការចំណាយ

ប្រការ៤៨:-នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលបន្ទុកលើការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ៤៩:-ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចនិយាយភាសាខ្មែរ ស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលស្នើឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំណាយសមស្របទៅលើការបកប្រែឯកសារ និងបកប្រែផ្ទាល់មាត់ ។

ជំពូក ៩
ការរាប់ចំនួន "ថ្ងៃ"

ប្រការ៥០:-លើកលែងតែមានការចែងផ្សេងពីនេះ ពាក្យថា "ថ្ងៃ" នៅក្នុងប្រការទាំងអស់នៃប្រកាសនេះ មានន័យថា ថ្ងៃធ្វើការសំរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

ជំពូក ១០
អន្តរបញ្ញត្តិ

ប្រការ៥១:-ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាល ក្នុងអាណត្តិទី១ អាណត្តិទី២ និងអាណត្តិទី៣នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រាល់សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បន្ទាប់ពីមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគំរោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ។

ជំពូក ១១
ការចូលជាធរមាន និងការទុកប្រកាសលេខ ៣៣៨ ជានិរាករណ៍

ប្រការ៥២:- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ៣៣៨

សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

<u>ប្រការ៥៣</u>៖- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>ចម្លងជូន</u>

-ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
" ដើម្បីជូនជ្រាប "
-អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
" ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត "
-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
-សមាគមនិយោជក " ដើម្បីអនុវត្ត "
-សហព័ន្ធសហជីព " ដើម្បីអនុវត្ត "
-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ "
-រាជកិច្ច
-កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស
លេខ : ០៩៩ សកបយ
ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យោងតាមប្រការ ៣១ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

វិធាន ១ : លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១.១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (លេខាធិការដ្ឋាន) ជាអង្គការ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង យោងតាម ជំពូក ៨ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និង សម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១.២ អាស័យដ្ឋានលេខាធិការដ្ឋាន គឺ :

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ (A)
វិថីសុធារស
សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខ័ណ្ឌចំការមន
ភ្នំពេញ

ការផ្លាស់ប្តូរអស័យដ្ឋាននៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងជាសាធារណៈ ។

១.៣ ភាគីវិវាទដែលដាក់បណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវសហប្រតិបត្តិការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីជួយលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន និងត្រូវដោះស្រាយអោយបានឆាប់រហ័ស និង ប្រកបដោយស្ថាបនានូវសំណូមពរណាមួយ ដែលលេខាធិការដ្ឋានបានស្នើសុំឱ្យភាគីវិវាទជួយ ។

១.៤ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ភាគីត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាដោយផ្ទាល់បាន តែក្នុងកំឡុងពេលជំនុំជំរះផ្លូវការនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប៉ុណ្ណោះ ។ រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា រវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ភាគី ក្រៅពីពេលជំនុំជំរះ ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចាត់វិធានការសមរម្យគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីឱ្យធានាថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងនេះ បានទៅដល់គោលដៅ ។

១.៥ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវមានវត្តមានក្នុងការជួយភាគីដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និងជួយក្នុងការបំភ្លឺបញ្ហាដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬ ពីវិធាននៃនីតិវិធីនេះ ។

វិធាន ២ : ការចាប់ផ្តើមអាជ្ញាកណ្តាល

២.១ កាលណា ការដោះស្រាយវិវាទតាមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេតំរូវឱ្យមានតាមមាត្រា ៣០៩ (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោងបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ភាគីនីមួយៗត្រូវជូនយោបល់ទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបង្កើតឡើង ផ្អែកតាមប្រការ ១២ នៃប្រកាស ។

២.២ ក្នុងការបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវនៃវិធាន ២.១ ភាគីអាចជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សា នៅពេលបញ្ចប់ការការផ្សះផ្សាមិនសះជា អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើស ។ នៅពេលដែលភាគីបានជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សាអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសសម្រាប់ធ្វើសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយបញ្ជូនឱ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២.៣ ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើធានាថា លេខាធិការដ្ឋាន បានទទួលនូវការជូនដំណឹងអំពីអាស័យដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដែលជាទីកន្លែងដែលភាគីទទួលសេចក្តីជូនដំណឹង និង សេវាផ្តល់ជូនឯកសារផ្សេងៗ ក្នុងដំណើរការជំនុំជំរះ ហើយ បើជាអាចទៅរួច ប្រគល់លេខទូរស័ព្ទដែលអាចទាក់ទង ។ ពត៌មានដូចនេះ ត្រូវប្រគល់ឱ្យ ក្នុងឱកាសមុនដំបូងបង្អស់ ហើយបើអាចទៅរួច ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅអ្នកផ្សះផ្សា នៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ។

វិធាន ៣ : ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

៣.១ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវខ្នះខ្នែង ដើម្បីអោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបី បង្កើតជាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើង ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីលេខាធិការដ្ឋានបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវប្រើគ្រប់វិធានការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលអោយបានស្របតាមវិធាននេះ ។

៣.២ កាលណាលេខាធិការដ្ឋានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចុះលេខរៀងសំណុំរឿងនៃវិវាទភ្លាមៗ ហើយពិនិត្យមើលថាតើ ភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ ១២នៃប្រកាសហើយឬនៅ។

137

៣.៣ ប្រសិនបើភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានជ្រើសរើសហើយ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ពេលនោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយធានាអោយបានថា ភាគីទាំងអស់បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ២ នៃប្រកាស ។

៣.៤ ក្នុងការជួយដល់ដំណើរការជ្រើសរើស ស្របតាមវិធាន ៣.៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវ :

(ក) ផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើងដោយនិយោជក ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៣ខ នៃប្រកាស ដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវផ្អែកតាមប្រការនេះ ។

(ខ) ផ្តល់ឱ្យសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីវិវាទនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើងដោយសហជីព ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៣គ នៃប្រកាស ដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវផ្អែកតាមប្រការនេះ ។

(ខ) ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ដោយការចាប់ឆ្នោត កាលណាមានការតម្រូវ ក្រោមប្រការ ១៣ នៃប្រកាសនេះ ។

៣.៥ បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ខ និង ៣គ នៃប្រកាស ("អាជ្ញាកណ្តាល២រូប") លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២រូបនោះ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២រូបនោះ អំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និង អំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយសារមូលហេតុណាមួយ រួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៦ នៅពេលអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើស មិនអាចបំពេញមុខងារក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវតំរូវអោយភាគីដែលបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលផ្សេង ដោយយោងតាមវិធាននេះ ។

៣.៧ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវពិភាក្សាគ្នាដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល១រូបទៀត ចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាលដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ក នៃប្រកាសនេះ ("អាជ្ញាកណ្តាលទី៣") ។

៣.៨ បើសិនជាអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ អាចឯកភាពគ្នាលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ អំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និង អំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដោយសារមូលហេតុណាមួយ រួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៩ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ត្រូវជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដោយរួមទាំងលេខរៀងសំណុំរឿង ភាគីវិវាទ និង កាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា ដែលអាជ្ញាកណ្តាលទី៣បានបញ្ជាក់ប្រាប់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវកត់ត្រាទុកនូវពត៌មានលំអិតទាំងនេះ ហើយចងក្រងទុកអោយបានសមស្រប ។

៣.១០ កាលណាមានការតំរូវដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១២គ នៃប្រកាស ទាក់ទងនឹងការដែលអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២មិនអាចឯកភាពគ្នាលើអត្តសញ្ញាណនៃអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ក្នុងករណីនេះ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវទទួលខុសត្រូវ លើការសួរបញ្ជាក់អំពីភាពអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ។

៣.១១ កាលណាមានការតំរូវអោយមាននីតិវិធីសំរាប់ការជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ដោយផ្អែកតាមប្រកាស និង ដរាបណាភាគីទាំងអស់ មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា លើនីតិវិធីចាប់ឆ្នោតផ្សេងពីនេះទេនោះ នីតិវិធីចាប់ឆ្នោត ត្រូវអនុវត្តតាមដូចខាងក្រោម ៖

(ក) មន្ត្រីនៃលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើង ត្រូវសរសេរលើក្រដាសសន្លឹកផ្សេង១គ្នា នូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនិមួយ១ពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ក, ៣ខ, ឬ ៣គ នៃប្រកាស ។ បន្ទាប់មកទៀត មន្ត្រីនោះ ត្រូវប្រមូលក្រដាសទាំងនេះ ដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ ហើយជ្រើសក្រដាស១សន្លឹក ដោយព្រៀវ ដើម្បីរើសយកអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ ។

(ខ) ភាគីវិវាទ និង អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសអោយធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នឹងទទួលបាននូវសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីចាប់ឆ្នោត និងមានសិទ្ធិមានវត្តមានក្នុងពេលប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីនោះ ។

៣.១២ ក្នុងគោលបំណងនៃវិធាននេះ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយគឺចប់រួចរាល់ នៅពេលដែលអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានគេជ្រើសរើសឡើង ដោយផ្អែកតាមនីតិវិធីកំណត់ ហើយ អាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគាត់អាចធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសំរាប់វិវាទណាមួយនោះ ។

៣.១៣ កាលណាការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣ ត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់ហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ក្នុងពេលទន្ទឹមនឹងនេះដែរ រយៈពេល១៥ថ្ងៃ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣៥ នៃ ប្រកាស ចាប់ផ្តើមរាប់ ដែលក្នុងរយៈពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ។

៣.១៤ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង កាលណាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ដោយសារមូលហេតុច្បាប់ ឬមូលហេតុជាក់ស្តែង លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាអោយមានការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមកជំនួស ដោយផ្អែកតាមប្រការ ១៧ នៃប្រកាស ស្របតាមនីតិវិធីតែមួយ ដូចនីតិវិធីដែលបានចែងក្នុងវិធាននេះ ។

វិធាន ៤ : ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

៤.១ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជួបប្រជុំក្នុងរយៈ៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ការប្រជុំនេះអាចធ្វើតាមរយៈទូរស័ព្ទ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីការប្រជុំនេះ និង អំពីសេចក្តីសំរេចផ្សេងៗ ដែលបានធ្វើក្នុងពេលប្រជុំ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលការណែនាំពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និង ទីកន្លែង ដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

៤.២ ក្រៅពីការឡើងបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៨ នៃប្រកាស ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចតំរូវអោយភាគីបញ្ជាក់អំពីការទាមទារ និងចំលើយរបស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរ ។

៤.៣ គឺជាការស្ថិតក្នុងដែនអំណាច និង សមត្ថកិច្ចទាំងស្រុងរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការសំរេចលើបញ្ហាផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំវិវាទអោយបានសមស្របសំរាប់ការជំនុំជំរះ និង ដែលទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការជំនុំជំរះ ។

៤.៤ ប្រធាននៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវចំលងទុកនូវរាល់សេចក្តីណែនាំ ការជូនដំណឹង យោបល់ ឬ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែល ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងពេលជំនុំជំរះ ហើយ ត្រូវផ្តល់អោយលេខាធិការដ្ឋាននូវឯកសារទាំងនេះចំនួន១ច្បាប់ ។

៤.៥ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចតំរូវអោយភាគីមួយ ផ្តល់ភស្តុតាង តាមរយៈសាក្សី វត្ថុតាង ឬ ឯកសារផ្សេងៗ ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចអញ្ជើញអ្នកឯកទេស មកផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងវិវាទ ។

៤.៦ ភាគីទាំងអស់ មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានបង្ហាញដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ចោទសួរសាក្សីណាមួយ ដែលផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

៤.៧ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ មិនបានបង្ហាញខ្លួន ឬ មិនមានអ្នកតំណាង ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាច បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។ ក្នុងករណីណាមួយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌថា ភាគីវិវាទបានទទួលការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវ អំពីកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា និង ទីកន្លែងនៃដំណើរអាជ្ញាកណ្តាល មុនពេលធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួន ។

៤.៨ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចទាក់ទងនឹងដំណើរការ រួមទាំងវិវាទលើនីតិវិធី ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវផ្អែកលើ ការពិចារណាលើភាពយុត្តិធម៌ ដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និង តំរូវការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទអោយបានលឿន។

៤.៩ ការផ្អាកការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើអោយខាតបង់ថវិកាច្រើន និងគួរអោយជៀសវាង ។ ការផ្អាក នឹងធ្វើទៅបានដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល កាលណាភាគីទាំងអស់ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឯកភាពគ្នាលើការផ្អាកនេះ។

៤.១០ ការដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សា ជានិច្ចកាល ជាជំរើសគួរអោយចង់បាន ហើយភាគី មានសិទ្ធិ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង គ្រប់ពេលវេលា រួមទាំងក្នុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

៤.១១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតំកល់ទុកនូវឯកសារ :

(ក) ភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានផ្តល់អោយក្នុងការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល និង

(ខ) សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ សេចក្តីសំរេច ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ឯកសារ អាចត្រូវតំកល់ទុក ក្នុងរូបភាពជាកំណត់ហេតុសរសេរ ឬ ក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀត រួមទាំងការថតចំលងដោយអេឡិចត្រូនិច ។

<u>វិធាន ៥ : សេចក្តីបង្គាប់</u>

៥.១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន អំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ចាប់រាប់ពីថ្ងៃបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដំបូង លើកលែងតែ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្សេងពីនេះ ដូចមានចែងក្នុង ប្រការ ៣០ នៃប្រកាស និង វិធាន ៤.៩ ខាងលើ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការជំនុំជំរះត្រូវបញ្ចប់ដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានថា ដំណើរជំនុំជំរះត្រូវបញ្ចប់ហើយ ។

៥.២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបង្ហាញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរ ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ក្នុងទំរង់គំរូ ដែលផ្តល់ឱ្យដោយលេខាធិការដ្ឋាន ។

៥.៣ បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅភាគី ដោយផ្តល់អោយពួកគេ នូវសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់ ។ ការជូនដំណឹងទៅភាគី អាចធ្វើឡើងតាមរយៈបញ្ជូនសេចក្តីបង្គាប់ទៅភាគី តាមរយៈអាស័យដ្ឋានរបស់គេ ដែលពួកគេបានផ្តល់អោយលេខាធិការដ្ឋាន ដោយផ្អែកតាមវិធាន ២.៣ ខាងលើ ឬ តាមរយៈអាស័យដ្ឋាននៃអ្នកតំណាងភាគី ។

វិធាន ៦ : ឯកសារ និង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្សេងៗទៀត ដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

៦.១ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស នៅពេលដែលបុគ្គល ឬ ភាគីណាមួយ ត្រូវប្រគល់ឯកសារ ឬ តំកល់ឯកសារជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា សេវាកម្មដូចនេះ នឹងចាត់ថាបានសំរេចលទ្ធផល ដោយការបញ្ជូនយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវឯកសារទាំងនោះ ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ។ វិធាននេះ ក៏អនុវត្តផងដែរ ចំពោះរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ចំពោះការជំទាស់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

៦.២ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស នៅពេលដែលបុគ្គល ឬ ភាគីណាមួយ ត្រូវប្រគល់ ឬ ជូនឯកសារណាមួយ ភាគីនោះត្រូវតែអាចបង្ហាញជាភស្តុតាងថា សេវាកម្ម និង ការបញ្ជូននោះបានកើតឡើង ។ វិធីដែលអាចទទួលយកបាន សម្រាប់សេវាកម្ម ឬ ការបញ្ជូនឯកសារនេះ រួមមាន :

(ក) ការបញ្ជូនឯកសារតាមទូរសារ និង ការរក្សាទុកកន្ទុយសន្លឹក

(ខ) បញ្ជូនឯកសារតាមអ្នករត់សារ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល និង

(គ) ប្រគល់ដល់ដៃ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល ។

វិធានក៏អនុវត្តចំពោះការជំទាស់សេចក្តីបង្គាប់ផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

៦.៣ ដោយសារពេលវេលា ជាកត្តាសំខាន់ ក្នុងការអនុវត្តដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូច្នេះការទាក់ទងគ្នា ដោយប្រើទូរស័ព្ទត្រូវបានគេលើកទឹកចិត្ត ក្នុងចំណោមភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ លើកលែងតែច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាស ឬ វិធាននេះ តម្រូវឱ្យមានការទាក់ទងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាក់លាក់ ។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីការទាក់ទងគ្នានេះ អាចតម្រូវឱ្យមាន ។

៦.៤ រាល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយក្នុងប្រកាស ឬ ក្នុងវិធាននេះ ដែលលេខាធិការដ្ឋាន ឬអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងជាមួយនឹងភាគីណាមួយ នឹងយកជាការបាន បើសិនជាមានការទាក់ទងជាមួយតំណាងពេញសិទ្ធិរបស់ភាគីនោះ ។

<u>វិធាន ៧ : ការធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ</u>

៧.១ នៅពេលមានការតំរូវអោយធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ រដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា អាចធ្វើវិសោធនកម្មដូចនេះ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

243

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ៣១៧ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ. ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ប្រកាស
ស្តីពី
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២ / នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

សំរេច

ប្រការ១.- ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម បើក្នុងអនុសញ្ញារួមមិនបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ការដោះស្រាយទេ គ្រប់រឿងវិវាទត្រូវតែភាគីណាមួយប្តឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ ។

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ - សម្បទា ស្ថិតនៅអាគារលេខ ២៨ វិថីសម្តេចព្រះធម្មលិខិតអ៊ុក " ផ្លូវលេខ ១៨៤ " សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌ

ជូនពេញ មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតមាននៅរាជធានីភ្នំពេញ។

មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុងដទៃទៀត មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតមាននៅខេត្ត-ក្រុងរៀងៗខ្លួន។

ប្រការ២.ក្រោយពីបានទទួលបណ្តឹងរបស់ភាគីណាមួយ អធិការការងារត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល៤៨ ម៉ោង។ បន្ទាប់មកអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់មកផ្តល់នូវពត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានា ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទអោយបានសមស្រប។

ការសាកសួរពត៌មានបន្ថែម ត្រូវធ្វើឡើងមួយភាគីម្តងៗ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ គ្រប់ពេលសាកសួរពត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខាអ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាននោះផង។

ភាគីទាំងពីរត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា។

បើភាគីណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេនោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ៣.- ក្នុងករណីដែលបានទទួលពត៌មានសព្វគ្រប់ពីភាគីទាំងអស់ហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតអោយភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។

ភាគីទាំងពីរត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា។ បើភាគីណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេនោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ៤.- លិខិតអញ្ជើញដែលមានចែងក្នុងប្រការ២ និងប្រការ៣ ខាងលើ ត្រូវផ្ញើជូនភាគីវិវាទតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដោយមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួល។

ប្រការ៥.- ភាគីវិវាទអាចអោយគេជួយអម ឬអោយគេតំណាងខ្លួនបាន។ ជនទាំងឡាយដែលអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទបាន លុះត្រាតែជនទាំងនោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ហើយអាចសំរេចកិច្ចការបានផង។

ប្រការ៦.- ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់

ព្រមសះជានិងគ្នា។ កំណត់ហេតុនោះត្រូវចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីទាំងអស់។

ប្រការ៧.- ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃនិងអនុភាពដូចគ្នា និងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលអោយគេតំណាងខ្លួន។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអោយគេតំណាងខ្លួន។

ប្រការ៨.- ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានប្តឹង ឬអោយដំណឹងមកអធិការកិច្ចការងារទេនោះ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលកំណត់ក្នុងប្រការ២ ប្រការ៣ ប្រការ៤ ប្រការ៥ និងប្រការ៦ ខាងលើ ក្រោយពីបានដំណឹងពីវិវាទនេះភ្លាម។

ប្រការ៩.- វិវាទការងាររួមណាដែលមានការប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្តាលអោយប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការកិច្ចការងារ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងស្តីពីវិវាទនេះ ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា និងចាត់ការធ្វើការផ្សះផ្សាភ្លាមៗ ចុះសាកសួរពត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែងតែម្តង។

ប្រការ១០.- បើមានអនុសញ្ញាបានគ្រោងពីនីតិវិធីច្បាស់លាស់ សំរាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមហើយនោះ វិវាទការងាររួមត្រូវតែដោះស្រាយតាមនីតិវិធីនៃអនុសញ្ញានេះ។

ប្រការ១១.- ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលផ្សះផ្សាមិនព្រមសះជា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជាបន្ទាន់ ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីមានវិធានការដោះស្រាយបន្ត។

ប្រការ១២.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន លេខ ៨៦២ សកអ ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៦ និង លេខ ១៤៤ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ១៣.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>ចម្លងជូន</u>

-ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាប"

-អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
-អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង

"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-សមាគមនិយោជក
-សហព័ន្ធសហជីព

"ដើម្បីជ្រាប"

-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
-រាជកិច្ច
-កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខៈ ៣១៨ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១

ប្រកាស
ស្តីពី
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
-បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
-បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

សំរេច

ប្រការ១.- ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ ភាគីណាមួយអាចប្តឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្ថិតនៅអគារលេខ ២៨ វិថីសម្តេចព្រះធម្មលិខិតអ៊ុក "ផ្លូវលេខ១៨៤" សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌដូនពេញ មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅរាជធានីភ្នំពេញ ។ មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុងដទៃទៀត មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅខេត្ត-ក្រុងរៀង១ខ្លួន ។

ប្រការ២.- ក្រោយពីបានទទួលបណ្តឹងពីភាគីណាមួយ អធិការការងារ ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់មកផ្តល់នូវពត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានាដែលខ្លួនចង់បាន ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទឱ្យបានសមស្រប ។

ការសាកសួរពត៌មានបន្ថែមនេះ ត្រូវធ្វើឡើងមួយភាគីម្តងដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ គ្រប់ពេលសាកសួរពត៌មានបន្ថែម ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាននោះផង ។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវផ្តល់ជូនភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាន ១ ច្បាប់ផង ។

ប្រការ៣.- បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនព្រមអញ្ជើញទៅផ្តល់ពត៌មានបន្ថែម ជូនអធិការការងារតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ "គិតតែថ្ងៃធ្វើការ" ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈ ។

បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនព្រមចូលបង្ហាញខ្លួនតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ "គិតតែថ្ងៃធ្វើការ" ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេនោះ រឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថា មិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថា ភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង ។

ប្រការ៤.- បន្ទាប់ពីបានទទួលពត៌មានសព្វគ្រប់អស់ហើយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតឱ្យភាគីទាំងសងខាងចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា ។

អធិការការងារ ត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង ។

ភាគីវិវាទអាចឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន ។

បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ រឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថា ភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង ។

ប្រការ៥.- លិខិតអញ្ជើញដែលមានចែងក្នុងប្រការ២ និងប្រការ៤ ខាងលើ ត្រូវធ្វើជូនភាគីតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថា បានទទួលហើយ ។

ប្រការ៦.- ជនទាំងឡាយនឹងអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទបាន លុះត្រាតែជននោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ហើយអាចសំរេចកិច្ចការបានផង ។

ប្រការ៧.- ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជានឹងគ្នា ។ កំណត់ហេតុនោះ ត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយអធិការការងារព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងសងខាង និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង ។

ប្រការ៨.- ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ប្រការ៩.- ក្នុងករណីមិនសះជា ដោយរាប់ទាំងការមិនសះជា ដែលមានកំណត់ក្នុងប្រការ៣ និងប្រការ៤ ខាងលើផង អធិការការងារត្រូវជំរាបទៅភាគី អំពីសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមចោទ ដែលអាចធ្វើពាក្យប្តឹងជាបន្តទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទៅតាមបែបបទដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ ។

ប្រការ១០.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន លេខ ២២ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៤ និងលេខ ១៤៥ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ១១.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

p