CAM 340 ILO

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា

ច្បាប់ និង សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ

បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី២

វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា
EIC
ECONOMIC INSTITUTE OF CAMBODIA

library.ncdd.gov.kh
013816

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ :

សៀវភៅនេះជាលទ្ធផលចេញពីសមិទ្ធផលដ៏ច្រើន នៃស៊េរីសៀវភៅច្បាប់របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ គឺសៀវភៅច្បាប់ការងារវគ្គ១ និង វគ្គ២ ដែលសរសេរដោយ ផាទ្រីសហ្សាបារស៍ ។ អ្នកនិពន្ធសៀវភៅដែលរៀបចំថ្មីនេះ សូមថ្លែងនូវអំណរគុណចំពោះឯកឧត្តម **ខាវច់ សែម** លោក **ហួត ចាន់ធី** លោក **អ៊ុន ខេមរា** និង លោក **ថូ ប៊ុនថន** ដែលបំរើការនៅក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលប្រសិនបើគ្មានជំនួយពីឯកឧត្តម និង អស់លោកទាំងនេះទេ សៀវភៅនេះមិនអាចសរសេរបានចប់សព្វគ្រប់ឡើយ ។

សំគាល់ :

ការបោះពុម្ពផ្សព្វផ្សាយនេះមានគោលបំណងគ្រាន់តែជាការផ្តល់ពត៌មានប៉ុណ្ណោះ ។ សៀវភៅនេះមិនមានគោលបំណង ផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់ និង មិនបានបង្ហាញអំពីការបកស្រាយច្បាប់ជាផ្លូវការរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ឬ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឡើយ ។

រៀបចំឡើងដោយ :

លោក ដាញ៉ែល អាដឌ្បី

កញ្ញា សូហ្វី ប្រោន

លោក លី អ៊ុយ ម៉េង

លោក ហ៊ូហ្គោ វ៉ាន់ ណ័រត៍

បកប្រែដោយ:

លោក យី យុទ្ធ វីរៈ

កញ្ញា អាន វីរៈ

© ២០០៤ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

ជំនួយការរៀបរៀង ការិយាល័យផ្ទះលេខ ៥៤ ផ្លូវលេខ ៣០៦

យន់ សុខាន់ clec_labor@online.com.kh

មូលនិធិសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ ផ្តល់ឱ្យដោយក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក

តាមរយៈគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា

មាតិកា

បុព្វកថាដោយ ឯកឧត្តម ញៀប ប៊ុនជិន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ១

បុព្វកថាដោយ ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង អតីតរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ៣

អារម្ភកថាដោយលោក ហ៊ូហ្គោ ទ៉ាន់ ណំរ៉េ (អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) ៥

សេចក្តីផ្តើម ៧

- វិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៧
- វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម ៨
  - វិវាទបុគ្គល ៨
  - វិវាទរួម ៩

ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ១៣

ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ១៦

- លក្ខណៈខុសគ្នារវាងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និង វិវាទរួម ១៦
- នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម ១៧
- ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ១៨
- ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយអាជ្ញាកណ្តាល ១៩
  - ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២០
  - ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ២១
  - អំណាច និង ភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការសម្រេចរឿងវិវាទ ២៤
  - នីតិវិធីសវនាការ និង ភស្តុតាង ២៥
  - សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ការបញ្ចប់វិវាទ ២៧
  - សំណង ៣១
  - តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣២

សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៣
ការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ ៣៤
ផលវិបាកនៃការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់ ៣៨

កូដកម្ម និង ឡុកអៅ **៤០**
និយមន័យកូដកម្ម ៤១
គោលបំណងស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម ៤២
គោលបំណងមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម ៤៣
ពេលវេលាស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម ៤៤
នីតិវិធីសម្រាប់ការធ្វើកូដកម្ម ៤៥
ការសម្រេចអំពីនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម ៤៦
វិធានសម្រាប់អនុវត្តក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ៤៩
ឡុកអៅ ៥១

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ - ច្បាប់ការងារ (១៩៩៧) **៥២**

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ - ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល **៦៣**

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ - វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល **៧៨**

បុព្វកថាដោយ ឯកឧត្តម ញៀប ចិន្តាជិន
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

តាំងពីសៀវភៅនេះត្រូវបានរៀបរៀងឡើងលើកទីមួយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបើកសវនាការជំនុំជំរះក្តី និង ដោះស្រាយវិវាទការងារយ៉ាងជោគជ័យក្នុងរយៈពេលជាងមួយឆ្នាំនេះ ។ ក្រុមថ្មីនៃអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ២១ រូប បានចាប់ផ្តើមអាណត្តិរបស់ខ្លួន កាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៤ ។ ដោយសារការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានកើនឡើងអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៦រូប ទៀត ត្រូវបានតែងតាំងនៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៤ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កំពុងតែបង្កើតនូវបទដ្ឋានដ៏ខ្ពស់មួយសម្រាប់កំណែទម្រង់ផ្នែកច្បាប់ និងប្រព័ន្ធតុលាការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើននូវតម្លាភាព ពីព្រោះគ្រប់សេចក្តីសម្រេចទាំងអស់មាននូវសេចក្តីពន្យល់ដ៏ក្បោះក្បាយអំពីច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ និងអំពីរបៀបនៃការដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់នោះទៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនីមួយៗ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាស្ថាប័នមួយដែលមានភាពស្របគ្នាចំពោះលទ្ធផលដែលចេញមក ។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតជាយុត្តិសាស្ត្រ ហើយជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែគោរពសេចក្តីសម្រេចដែលបានចេញពីមុនមក ដែលជួយបង្កើតនូវទំនុកចិត្តក្នុងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន ។ ចុងបញ្ចប់ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ។ គ្រប់សេចក្តីសម្រេចទាំងអស់មានផ្សព្វផ្សាយនៅតាមវែបសាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ រាប់ចាប់ពីពេលចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន និង កំរងសេចក្តីបញ្ជា ព្រមទាំងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលើកទី ១ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយជាសាធារណៈ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ ។

សមិទ្ធិផលទាំងអស់ខាងលើនេះ បានរួមចំណែកទៅក្នុងជោគជ័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ចាប់តាំងពីពេលដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងកាលពីឆ្នាំមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលសំណុំរឿងវិវាទជាង ៩០ រួចមកហើយ ។ ភាគច្រើនបំផុតនៃវិវាទទាំងនេះ ត្រូវបានដោះស្រាយដោយជោគជ័យ តាមរយៈការព្រមព្រៀងជាឯកច្ឆ័នក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬ តាមរយៈការចេញសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលក្រោយមកត្រូវបានភាគីអនុវត្ត ។ តាមរយៈស្ថិតិរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជាបង្ហាញឱ្យឃើញថា នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរដែលមានវិវាទជាង ៨០% នៃវិវាទទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចំនួនកូដកម្មបានថយចុះជាង ៤៥% ក្នុងអំឡុង

ពេល ៨ខែ ដំបូងនៃប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នេះគឺជាមូលដ្ឋានដ៏សំខាន់មួយក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជាកាន់តែប្រសើរឡើង ។

សមិទ្ធិផលទាំងឡាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមកដល់ថ្ងៃនេះ គឺអាស្រ័យដោយកិច្ចសហការគ្នាដ៏ល្អរវាងភាគីសំខាន់ៗ ដែលរួមមានរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សមាគមនិយោជក និង សហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ ។

សៀវភៅដែលបានរៀបចំលើកទី២នេះ មានបន្ថែមពត៌មានថ្មីៗ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និង រួមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំដំបូងផង ។

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខ្ញុំសូមឆ្លៀតយកឱកាសនេះ សំដែងនូវទឹកចិត្តអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះអស់លោក លោកស្រីទាំងអស់ ដែលបានរួមចំណែកធ្វើឱ្យឆ្នាំដំបូងនៃដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលបាននូវជោគជ័យ ជាពិសេស សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ធ្វើនៅភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ០៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៤

ញ៉ៀប ប៊ុនជិន

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បុព្វកថាដោយ ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង អតីតរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា

ការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងការងារមួយដ៏រឹងមាំ មានប្រសិទ្ធភាព និង យុត្តិធម៌ មិនលំអៀង គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមកម្ពុជា ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមមានបទបញ្ញត្តិជាច្រើនដែលទាក់ទងទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។ ក្រៅពីនីតិវិធីស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់នេះបានចាត់តាំងឱ្យក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចេញប្រកាសមួយចំនួនដើម្បីធានាការអនុវត្តច្បាប់ឱ្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារទើបតែអនុម័តបានតែ ៦ ឆ្នាំ គឺនៅឆ្នាំ ១៩៩៧ កន្លងមកក៏ដោយ ក៏ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា បានសម្រេចលទ្ធផលដ៏ធំធេងក្នុងការបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ សមិទ្ធិផលក្នុងវិស័យនេះ រួមមានការតាក់តែងប្រកាស សារាចរ និង សេចក្តីជូនដំណឹងដទៃទៀតដែលទាក់ទិនទៅនឹងដំណើរការផ្សះផ្សា ដូចជា ប្រកាសលេខ ៣១៨ ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងប្រកាសលេខ ៣១៧ ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ យើងបានចេញប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ ២០០១ ផងដែរ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និង សិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។

នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០២ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា បានចេញប្រកាសមួយលេខ ៣៣៨ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រសួងបានតែងតាំងអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ២១ រូប ដើម្បីបង្កើតជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកដំបូង ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងបានចូលកាន់តំណែងរបស់ខ្លួន និង ចាប់ផ្តើមដោះស្រាយរឿងក្តី នៅខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៣ ខាងមុខនេះ ។ សមិទ្ធិផលទាំងនេះ បានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវជំហានដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាយន្តការមួយសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្នុងករណីដែលវិវាទទាំងនោះពុំអាចដោះស្រាយបានតាមការផ្សះផ្សា ។

យោងតាមបទពិសោធន៍កន្លងមក យើងឃើញថា វិវាទការងាររួម អាចផ្ទុះឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សដែលបង្កឱ្យមានផលវិបាកជាអវិជ្ជមានដល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ និង ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិទាំងមូល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយជាស្ថាប័នមួយប្រកបដោយគុណប្រយោជន៍សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ព្រោះថាវានឹងជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងវិធីមួយដែលមានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត្យ និងមិនលំអៀង ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្រាន់តែជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។ ការផ្សះផ្សា ការអនុវត្តវិធានការរដ្ឋបាល ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើការនាំចេញ ការដោះស្រាយរឿងក្តី ដោយតុលាការ និង សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅស្របច្បាប់គឺជាមធ្យោបាយ ដែលបន្តដើរតួរនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការជំរុញឱ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយសន្តិភាព សុខដុមរមនា និង ផ្លែផ្កា នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

កូនសៀវភៅនេះ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ ដើម្បីជាសញ្ញានៃការបើកឱ្យដំណើរការនូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៣ ។ កូនសៀវភៅនេះបង្ហាញឱ្យដឹងអំពីទស្សនៈទានជារួមអំពីប្រព័ន្ធដំណោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា សម្រាប់អ្នកទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងការងាររបស់យើង ។

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង ក្នុងនាមក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា នៅក្នុងឱកាសនេះ ខ្ញុំសូមសំដែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះអ្នកដែលបានបន្តចូលរួម ចំណែកដើម្បីធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈកាន់តែប្រសើរឡើង ជាពិសេសចំពោះមន្ត្រី រាជការស៊ីវិលនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ព្រមទាំងក្រសួងដទៃ ទៀត និងចំពោះ អ្នកមកពីសមាគមនិយោជក ចលនាសហជីព និង អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ។

ធ្វើនៅភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៣

អ៊ិត សំហេង

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ

បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា

អារម្ភកថាដោយលោក ហ៊ូហ្គោ វ៉ាន់ ឈរ៉ត៍ (អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ)

អស់រយៈពេលជាងដប់ឆ្នាំកន្លងមកហើយ ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានខិតខំខ្លួនបន្តិចម្តងៗចូលទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ។ ហេតុដូចនេះហើយ បានជាយើងឃើញថាកំលាំងពលកម្មក្នុងវិស័យការងារ មានការរីកចំរើនយ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុងប្រទេសនេះ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។ តួលេខនេះធ្វើឱ្យយើងស្ទើរតែពុំគួរជឿ ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥ គឺមានកម្មករចំនួនប្រហែលពីរម៉ឺននាក់ (២០.០០០) ហើយនៅបំណាច់ ឆ្នាំ២០០២នេះ កម្មករមានចំនួនកើនឡើងជាងម្ភៃម៉ឺន (២០០.០០០) នាក់ ។

ការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សនេះ បាននាំមកនូវឧបសគ្គជាច្រើន ចំពោះស្ថាប័នមួយចំនួនដែលទទួលខុសត្រូវលើការរៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយការងារ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារ និង ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។ ដើម្បីយកជំនះលើឧបសគ្គទាំងនេះ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) រួមជាមួយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា កំពុងតែប្រឹងប្រែងក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជា ។

ទិដ្ឋិភាពដ៏សំខាន់មួយនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនេះគឺគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារ (LDR) ។ គោលបំណងរបស់គម្រោងមានដូចតទៅ :

- ស្ថាបនានូវយុទ្ធសាស្ត្រមួយសម្រាប់បង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារ ។
- បង្កើត និង អនុវត្តនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព រហ័ស ត្រឹមត្រូវ មិនលំអៀង និង ប្រកបដោយតម្លាភាព ។
- កសាងសមត្ថភាពដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅតំណាក់កាលដំបូងបំផុតបើអាចធ្វើទៅបាន ។

កូនសៀវភៅនេះ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) រួមជាមួយ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និង មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ (CLEC) ។ វាមានគោលបំណងបង្ហាញដល់អ្នកដែលពាក់ព័ន្ធឱ្យមានការយល់ដឹងជាទូទៅមួយអំពីប្រព័ន្ធច្បាប់ កម្ពុជាដែលទាក់ទងទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដែលផ្តោតអារម្មណ៍ជាពិសេសទៅលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលទើបតែបង្កើតឡើងនាពេលថ្មីៗនេះ ។ ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អត្ថបទនេះនឹងធ្វើការពិនិត្យមើលអំពីដំណើរការនៃការផ្សះផ្សាវិវាទ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្សេងៗ សម្រាប់ការធ្វើកូដកម្ម និង ឡុកអៅមួយដោយស្របច្បាប់ ។

ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវជំហានដ៏មានសារៈប្រយោជន៍មួយ ក្នុងការស្ថាបនាប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារដែលបង្កើតឡើងដោយយោងតាមជំពូក ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដែលបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសនៅខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០២ គឺជាស្ថាប័នមួយដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ឱ្យនិយោជក និង សហជីពធ្វើការដោះស្រាយជម្លោះការងារ និង ដើម្បីពង្រឹងច្បាប់ការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាវេទិកាមួយ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលជាវិវាទដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញបំផុត ។ ការធ្វើដូចនេះនឹងជួយធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រីភាគីឈានដល់កំរិតថ្មីមួយនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ទុកចិត្តគ្នា និង យោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមក ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ វាជាការចាំបាច់ណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ថា បញ្ហាប្រឈមមុខពិតប្រាកដ គឺពុំមែនជាការបង្កើតឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ប៉ុន្តែ គឺ ជាការធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដំណើរការដោយឯករាជ្យ មិនលំអៀង លឿន និង ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវតែជាស្ថាប័នមួយ ពោរពេញដោយជំនឿទុកចិត្តពីសំណាក់និយោជក និង សហជីពកម្មករនិយោជិត ។ ការនេះមិនអាចទទួលជោគជ័យ ដោយសារតែរាជរដ្ឋាភិបាលតែម្នាក់ឯងគត់ ឬ ដោយមានការចូលរួមតិច ឬ ច្រើន ពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) នោះទេ ។ វាអាស្រ័យដោយមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពី និយោជក និង សហជីព នៅក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការជាបន្តបន្ទាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នាថ្ងៃខាងមុខនេះ ។

ខ្ញុំមានជំនឿជឿជាក់ថា ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (ព្រមទាំងការកសាងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា) អាចចូលរួមក្នុងការធ្វើឱ្យប្រទេសនេះក្លាយទៅជាកន្លែងមួយ ដែលគួរឱ្យចង់មកវិនិយោគ និង ធ្វើអាជីវកម្ម ។

ធ្វើនៅភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤

ម៉ោរម៉ែ្ភ ទាន់ ណុរត៍

ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស

នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គម្រោងដំណោះស្រាយវិវាទការងារ

សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយមិត្តភាព ដែលត្រូវបាន បង្កើតឡើងយោងតាមជំពូក ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ច្បាប់នេះអនុញ្ញាតឱ្យសហជីព និងនិយោជក បញ្ចូលនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់គេ ។ ដោយសារ នៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ អនុសញ្ញារួមស្ទើរតែទាំងអស់មិនទាន់បានបញ្ចូលនីតិវិធីនេះនៅឡើយ ដូច្នេះ ច្បាប់ការងារក៏បានចែងអំពីនីតិវិធីនេះ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារសម្រាប់ពេលបច្ចុប្បន្ន ។ ដំណើរការមួយចំនួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីភាគីវិវាទ ហើយដំណើរការមួយចំនួនទៀត ដូចជាការដោះស្រាយតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មានលក្ខណៈបង្ខំចំពោះភាគីវិវាទ ។ ប្រភេទនៃមធ្យោបាយសម្រាប់ដោះស្រាយជម្លោះដែលភាគីគួរយកមកប្រើប្រាស់ គឺអាស្រ័យលើកត្តា ចាំបាច់ពីរយ៉ាងគឺ :

១. តើវិវាទនោះជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទការងាររួម ?
២. តើវិវាទនោះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬ វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ?

មុននឹងពិនិត្យមើលនូវនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទណាមួយ វាជាការសំខាន់ណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីលក្ខណៈខុសគ្នានៃវិវាទនោះ ។

វិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលមានជាធរមាន ។

> *កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រកាត់ដេរមួយ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង ១.២០០ រៀល ។ ក្នុងសប្តាហ៍មួយ កម្មករយល់ព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៥ ម៉ោង ។ ដើម្បីជំនួសការបង់ប្រាក់ឈ្នួល១៥០ភាគរយ (១.៨០០រៀលក្នុងមួយម៉ោង) សម្រាប់រយៈពេល៥ម៉ោងបន្ថែម និយោជកបានបង់ឱ្យកម្មករតែតាមអត្រាធម្មតា (គឺ ១.២០០រៀលក្នុងមួយម៉ោង)។ កម្មករដឹងថាច្បាប់ផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវប្រាក់ឈ្នួលមួយ ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងនេះ ហើយពួកគេទាមទារប្រាក់ឈ្នួលពេញចំពោះការធ្វើការលើសម៉ោង ។*
>
> *និយោជកបានបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករ ។*

វិវាទនៅក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ពីព្រោះវាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ (សិទ្ធិទាមទារប្រាក់ឈ្នួល ១៥០ ភាគរយសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការបន្ថែម) ។ វិវាទអំពីសិទ្ធិអាចកើតចេញពីសិទ្ធិដទៃទៀត ដូចជាសិទ្ធិទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យា ឬ អនុសញ្ញារួមជាដើម ។

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ហើយមិនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ ។

> *កម្មករកាត់ដេរនៅក្នុងរោងចក្រមួយ ទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាតាមអត្រា ក្រសួងបានកំណត់ ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ មានចែងក្នុងកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ។*
>
> *កម្មករកាត់ដេរនៅក្នុងរោងចក្រនោះ យល់ឃើញថាពួកគេធ្វើការល្អ ហើយគួរតែបានតំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ។ ពួកគេក៏ចង់ឱ្យមានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ២ថ្ងៃ ក្នុង ១ ខែ (ជាជាងមួយថ្ងៃកន្លះ) ព្រមទាំងប្រាក់បុព្វលាភសម្រាប់ពេលចូលឆ្នាំម្តងៗផង ។*
>
> *អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បានបដិសេធចំពោះការទាមទារបែបនេះ ។*

វិវាទក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ពីព្រោះវាទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ កម្មករអាចយល់ឃើញថា ពួកគេគួរតែបានតំឡើងប្រាក់ខែ ។ ប៉ុន្តែ ច្បាប់មិនបានតម្រូវថា ត្រូវតែផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវសិទ្ធិតំឡើងប្រាក់ខែឡើយ ។

វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម

វិវាទបុគ្គល

យោងតាមមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែល:

ក. កើតរវាងនិយោជកម្នាក់ និង កម្មករម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ រៀងៗខ្លួន (ភាគីវិវាទ) និង

ខ. ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬ ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួមឬ ច្បាប់ ឬ បញ្ញត្តិការងារដែលមានជាធរមាន (មូលហេតុនៃវិវាទ) ។

ច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ផងជាវិវាទបុគ្គល តែវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិតែប៉ុណ្ណោះ (វិវាទអំពីសិទ្ធិ) ។

វិវាទរួម

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃវិវាទរួមមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារ ។ លក្ខខណ្ឌទាំងបីនេះត្រូវតែបានបំពេញដើម្បីឱ្យវិវាទមួយជាវិវាទរួមៈ

- ក. ជាវិវាទរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ និង កម្មករមួយក្រុម (ភាគីវិវាទ)
- ខ. បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការអនុវត្តសិទ្ធិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហាទាក់ទងនឹងទំនាក់ទំនងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក (មូលហេតុ) និង
- គ. វិវាទនេះអាចនាំឱ្យមានការរំខានដល់សហគ្រាស ឬគំរាមកំហែងដល់សន្តិសុខសង្គម (ផលវិបាក)

(ក) ភាគីវិវាទ

យោងតាមមាត្រា ៣០២ ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទរួមត្រូវតែជានិយោជក និងកម្មករទាំងឡាយ ។ នេះអាចរួមបញ្ចូលទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលតំណាងឱ្យនិយោជក(សមាគមនិយោជក) និងកម្មករ(សហជីព) ដែរ ។

វិវាទនេះត្រូវតែមានការពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករច្រើនជាងម្នាក់ ។ វាមិនមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ទេថាកម្មករចំនួនប៉ុន្មាននាក់ដែលត្រូវចូលមកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទមួយ មុនពេលដែលគេហៅវិវាទនោះថាវិវាទរួម ។ ប៉ុន្តែគេអាចនិយាយអំពីវិវាទថា :

- i. កម្មករទាំងឡាយដែលមានពាក់ព័ន្ធដែលដឹងពីខ្លួនឯងថាជាក្រុមមួយ និង មានផលប្រយោជន៍រួមគ្នា ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទាមទារជាមួយគ្នា និង
- ii. លក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលថា បណ្តឹងទាមទារត្រូវធ្វើឡើងដោយកម្មករមួយក្រុម នឹងត្រូវបានបំពេញ ប្រសិនបើបណ្តឹងទាមទារនេះមានការគាំទ្រពីសហជីព ។

> ក្នុងសំណុំរឿងសណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា លេខ ១១/០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញបញ្ជាឱ្យនិយោជកសងសំណងទូទាត់ឱ្យទៅឱ្យអតីតកម្មករ និង កម្មករនាបច្ចុប្បន្ននេះ ។ និយោជកត្រូវទទួលបញ្ជាឱ្យសងជំងឺចិត្តឱ្យកម្មករទាំងអស់ដែលបានធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលបីឆ្នាំមុន ចំពោះភាពមិនច្បាស់លាស់ និង ការពន្យាពេលដែលបង្កឡើងដោយនិយោជកក្នុងការបែងចែកប្រាក់ធានានុគ្រោះ ដែលសណ្ឋាគារបានប្រមូលពីអតិថិជនរបស់ខ្លួន ។ សំណុំរឿងនេះបង្ហាញថា អតីតកម្មករ ក៏ដូចជាកម្មករបច្ចុប្បន្ននេះ អាចជាភាគីនៃវិវាទរួមមួយ ។

(ខ) មូលហេតុ - កម្មវត្ថុនៃវិវាទ

ដើម្បីឱ្យវិវាទមួយជាវិវាទរួម វិវាទនេះត្រូវមានមូលហេតុណាមួយនៃមូលហេតុនានាដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០២ ។ បញ្ហាទាំងឡាយដែលអាចជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទរួមមានលក្ខណៈទូលំទូលាយណាស់ពោលគឺ ទូលំទូលាយពេករហូតមានការពិបាកក្នុងការគិតអំពីវិវាទមួយដែលមិនមានហេតុផលណាមួយនៃហេតុផលទាំងនោះ ។ ការរៀបរាប់អំពីប្រភេទនីមួយៗដែលមានកំណត់ក្នុងហេតុផលនៃវិវាទតាមលំដាប់លំដោយដូចតទៅនេះ:

លក្ខខណ្ឌការងារ នេះរួមមានគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលចែងក្នុងជំពូក ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមានចំណងជើងថា លក្ខខណ្ឌការងារទូទៅ ដែលរួមមាន :

i. ប្រាក់ឈ្នួល
ii. ថិរវេលាធ្វើការ
iii. ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍
iv. ការឈប់សំរាក ។ល។

លក្ខខណ្ឌការងារទាំងឡាយក៏មានបញ្ចូលផងដែរនូវលក្ខខណ្ឌការងារនានា ដូចជា លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការជូនដំណឹងមុនពេលបញ្ចប់ពីការងារ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា និង កាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារ ដែលមានសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ។

ការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចជា សហជីពមានសិទ្ធិជួយរក្សា និង ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួនទៅតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ ។ បញ្ហាទាំងនេះទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរួមមានបញ្ហាដូចជា:

i. ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព
ii. ការបណ្តេញចេញដោយសារចូលជាសមាជិកភាពសហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព
iii. ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព
iv. ការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ

ឧទាហរណ៍ នៅពេលមានវិវាទកើតឡើង កម្មករម្នាក់ត្រូវគេបណ្ដេញចេញ ហើយសហជីពអះអាងថា ការបណ្ដេញចេញនេះដោយសារសមាជិកភាពសហជីពរបស់កម្មករនោះ ។ វិវាទនេះអាចជាវិវាទរួម ទោះបីជាមានកម្មករតែម្នាក់ពាក់ព័ន្ធក៏ដោយ ។ វិវាទណាមួយដែលមានការគាំទ្រពីសហជីពជាទូទៅនឹងត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាវិវាទរួម ។

ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ : បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និង ប្រតិបត្តិការអង្គការវិជ្ជា-ជីវៈ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវការទទួលស្គាល់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។ បញ្ហាទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរួមមាន :

i. ការបដិសេធរបស់សហជីព ឬ សមាគមនិយោជកក្នុងការចរចាជាមួយអ្នកផ្សេង នៅពេលច្បាប់តម្រូវឱ្យចរចា ។
ii. ការទទួលស្គាល់នៅកន្លែងធ្វើការចំពោះភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ។

បញ្ហាទាំងឡាយដែលមានទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត : ចំណាត់ប្រភេទចុងក្រោយនេះ មានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងគេបំផុត ព្រោះបញ្ហាស្ទើរតែទាំងអស់អាចត្រូវបានពិពណ៌នាថាជា "បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត" ។

ដូច្នេះ ដរាបណាវិវាទការងារមួយបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ភាគី និង ផលវិបាក នោះវាអាចមានការពិបាកតិចតួចក្នុងការកំណត់ថា តើកម្មវត្ថុនៃវិវាទស្ថិតនៅក្នុងចំណាត់ប្រភេទណាមួយដូចបានពិពណ៌នាខាងលើដែរឬទេ ។

(គ) ផលវិបាកនៃវិវាទ

ចុងបញ្ចប់នេះ ដើម្បីឱ្យវិវាទមួយជាវិវាទរួមតាមមាត្រា ៣០២ វាត្រូវមានសក្ដានុពលក្នុងការរំខានដល់ប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ឬ គំរាមកំហែងដល់សន្តិសុខសង្គម ។ ចំពោះផលវិបាកនេះ ដើម្បីក្លាយជាសំណុំរឿងវិវាទមួយ វិវាទនោះត្រូវមានការចូលរួមពីកម្មករមួយក្រុមមានចំនួនច្រើនល្មម និងមានការប្ដេជ្ញាគ្រប់គ្រាន់ ដែលវិវាទនោះអាចបង្អាក់ដំណើរការរបស់សហគ្រាសបាននាពេលខាង

មុខ ។ ចំនួនកម្មករដែលតម្រូវឱ្យមាន ដើម្បីគំរាមកំហែងដល់សហគ្រាសតាមមធ្យោបាយនេះ នឹងអាស្រ័យទៅតាមប្រភេទកម្មករ និង ប្រភេទសហគ្រាស ។ ប៉ុន្តែវិវាទណាមួយដែលគាំទ្រដោយសហគ្រាស ជាទូទៅនឹងបំពេញលក្ខខណ្ឌទី ៣ នេះ ។

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារសម្រេចថា វិវាទមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទរួម (ស្របតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងលើ) ។ តាមការពិភាក្សាគ្នាបន្ថែមដូចខាងក្រោម ចំណាត់ថ្នាក់នៃវិវាទមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទរួម គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ ពីព្រោះថា វាកំណត់អំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះវិវាទនោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចមានតួនាទីផងដែរក្នុងការពិចារណាថា តើវិវាទមួយដែលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ត្រូវបានចាត់ប្រភេទដោយត្រឹមត្រូវថាជាវិវាទរួមដែរឬទេ ។ យោងតាមច្បាប់ការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយតែវិវាទរួមប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះប្រសិនបើភាគីនៃវិវាទមានមន្ទិលសង្ស័យអំពីចំណាត់ប្រភេទនៃវិវាទមួយ ថាជាវិវាទរួមឬយ៉ាងណានៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឬទេនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងត្រូវពិចារណាថាតើខ្លួនមានសមត្ថកិច្ចជំនុំជំរះសំណុំរឿងនោះឬអត់ ។

> ក្នុងសំណុំរឿងហ្សាក់សិនតិច លេខ ១៧/០៣ និយោជកបានជំទាស់នឹងចំណាត់ប្រភេទថា ជាវិវាទរួមនៃបណ្តឹងទាមទារឱ្យទទួលយកកម្មករចំនួនពីររូបឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសង្កេតឃើញថា: ផ្នែកអធិការកិច្ចការងារ និង ក្រសួងការងារមានភារកិច្ចសម្រេចថា វិវាទមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទរួម មុនពេលបញ្ជូនរឿងនោះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដោយសារមូលហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ជាទូទៅនឹងគោរពតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង ក្រសួងការងារ លើកលែងតែមានមូលហេតុបង្ខំឱ្យសម្រេចផ្សេងពីសេចក្តីសម្រេចនោះ[1] ។

[1] សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានស្របតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារទេ ក្នុងរឿងសណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា លេខ០២/០៤

ភាគីណាមួយនៃវិវាទបុគ្គលមានជំរើសក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយតាមរយៈតុលាការ[២] ។ មាត្រា ៣០០ និង ៣០១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងអំពីដំណើរការផ្សះផ្សាដំបូង ដែលភាគីទាំងពីរនៃវិវាទការងារបុគ្គល អាចប្រើប្រាស់បានមុនពេលប្តឹងទៅតុលាការ ។

⚖	*មាត្រា ៣០០ : មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គលអាចឱ្យភាគីណាមួយ ផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត - ក្រុងរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។*

ការផ្សះផ្សា យោងតាមមាត្រា ៣០០ គឺជាដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដោយការស្ម័គ្រចិត្តដែលដំណើរការនេះត្រូវតែមានការផ្តួចផ្តើមពីភាគីណាមួយនៃភាគីទាំងពីរនៃវិវាទ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីមួយនៃភាគីទាំងនោះ ដាក់ពាក្យបណ្តឹងដើម្បីសុំការផ្សះផ្សា ភាគីមួយទៀតត្រូវតែចូលរួម ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងបានចេញប្រកាស លេខ ៣១៨-២០០១ "ស្តីពីនីតិវិធី សម្រាប់ផ្សះផ្សាវិវាទការងារបុគ្គល" ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ។ មាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងប្រកាសលេខ ៣១៨-២០០១ កំណត់នីតិវិធី សម្រាប់ការផ្សះផ្សាដូចខាងក្រោម :

១. ភាគីណាក៏ដោយ ក៏អាចធ្វើពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារបានដែរ ។ តាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទ ដោយការផ្សះផ្សានេះ អ្នកផ្សះផ្សាដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើង(ពីអធិការដ្ឋានការងារ) ព្យាយាមជួយភាគីទាំងសងខាង ឱ្យដោះស្រាយវិវាទរបស់គេតាមការព្រមព្រៀង ។
២. ភាគីទាំងឡាយ ត្រូវផ្តល់ពត៌មានដែលអធិការការងារបានស្នើសុំ ហើយត្រូវចូលរួមក្នុងអង្គប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានអញ្ជើញ ។
៣. ទោះបីជាការផ្សះផ្សាទទួលបានជោគជ័យ ឬអត់ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវតែសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាលើរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សា ។ ភាគីនីមួយៗត្រូវចុះហត្ថលេខាលើរបាយការណ៍ផងដែរ និងទទួលបានរបាយការណ៍ជាច្បាប់ចំលងដែលមានបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ថាត្រឹមត្រូវ ។ របាយ-ការណ៍ នេះនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រី[៣] ។

---

[២] ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៨៧

[៣] នៅក្នុងការផ្សព្វផ្សាយសៀវភៅនេះ ពាក្យថា "រដ្ឋមន្ត្រី" នេះ គឺសំដៅលើរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង ពាក្យថា "ក្រសួង" សំដៅលើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ដោយហេតុថា ការបង្កើតរាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិទីពក្នុងខែកក្កដា

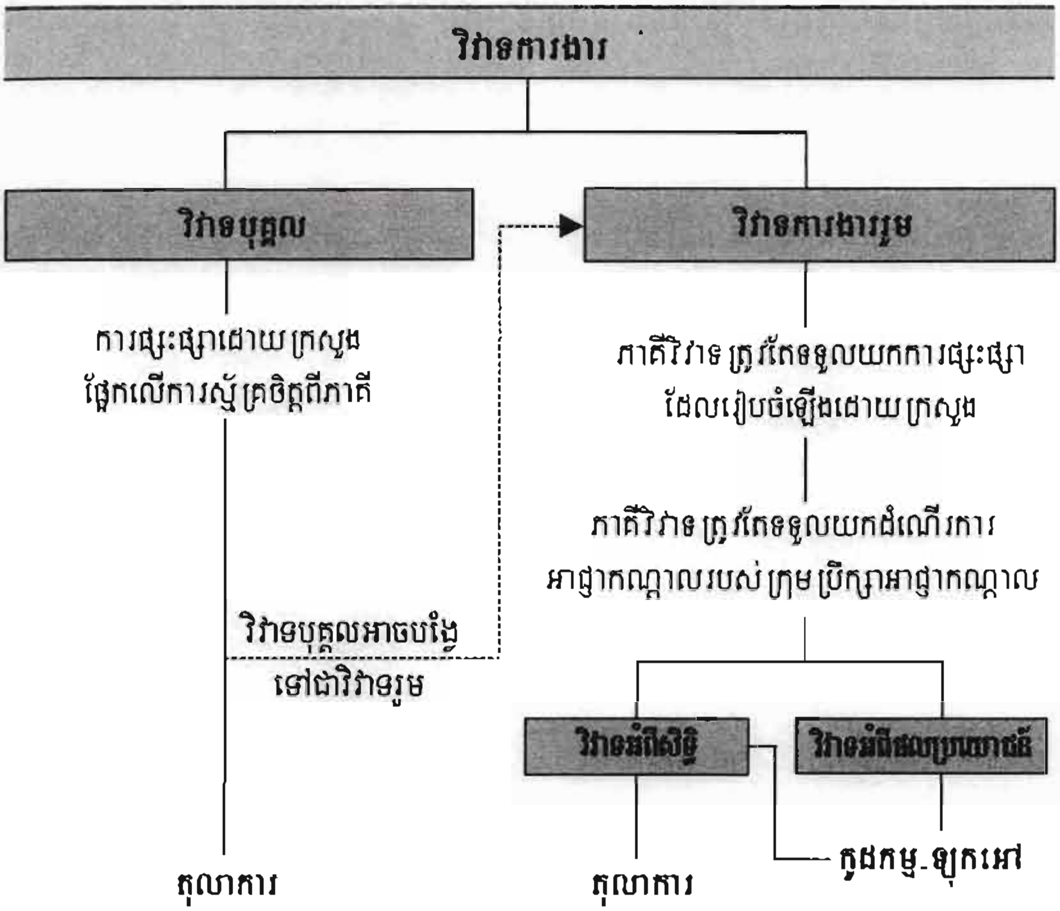
ការផ្សះផ្សា គឺជាដំណើរការមួយដែលមានភាគីទីបី ជាជនកណ្តាល (ហៅថាអ្នកផ្សះផ្សា) ដែលមានតួនាទីផ្តល់យោបល់ និង ស្នើដំណោះស្រាយ ។ អ្នកផ្សះផ្សាពុំមានអំណាចបង្ខំឱ្យភាគីណាមួយទទួលយកនូវដំណោះស្រាយឡើយ ។ បើសិនជាការផ្សះផ្សាបានឆ្ពោះទៅដល់ការសះជានឹងគ្នា គឺមានន័យថាភាគីវិវាទទាំងសងខាង យល់ព្រមទៅលើដំណោះស្រាយលើបញ្ហារបស់គេ ។ ពុំមែនរាល់វិវាទទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយសះជា ដោយការផ្សះផ្សាទាំងអស់នោះទេ ។

ប្រសិនបើភាគីទាំងសងខាងពុំបានយល់ព្រមសះជាគ្នាតាមរយៈការផ្សះផ្សានោះទេ ភាគីណាមួយនៃវិវាទអាចធ្វើបណ្តឹងទៅតុលាការក្នុងរយៈពេល ២ខែ[៤] ។ ជាបឋម ភាគីវិវាទអាចព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួនតាមដំណើរការដោះស្រាយវិវាទផ្សេង១ទៀត មុននឹងពួកគេដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ ។ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេល ២ ខែ បើសិនជាគ្មានបណ្តឹងណាមួយទៅតុលាការទេ ភាគីវិវាទនឹងបាត់សិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការហើយ ។

វាអាចទៅរួចដែលថាវិវាទបុគ្គលអាចក្លាយជាវិវាទរួម ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើសហជីព ឬ ក្រុមកម្មកររកឃើញថា វិវាទបុគ្គលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសេរីភាពសហជីព ឬ បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់កម្មករផ្សេងទៀតនាពេលអនាគត ។ នៅពេលដែលសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករមានការពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទបុគ្គលភ្លាម ហើយវិវាទនេះមានសក្តានុពលដែលនឹងនាំទៅរកការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ វិវាទនេះបំពេញបាននូវការលក្ខខណ្ឌកំណត់នៃវិវាទរួម និង អាចត្រូវបានដោះស្រាយទៅតាមនីតិវិធីដូចកំណត់ក្នុងជំពូកបន្ទាប់នេះ ។

នេះ ក្រសួងនេះគឺក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ពីមុនក្រសួងនេះ គឺក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា (សកបយ) ។

[៤] មាត្រា ៣០១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ



លេខ ១ : ទិដ្ឋភាពរួមនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ

លក្ខណៈខុសគ្នារវាងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និង វិវាទរួម

លក្ខណៈខុសគ្នាធំៗ រវាងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និង វិវាទរួមមានដូចខាងក្រោម :

១. ក្នុងវិវាទការងារបុគ្គល នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION—ADR) ផ្អែកលើការស្ម័គ្រចិត្តពីភាគីទាំងសងខាង ។ នៅក្នុងវិវាទរួម នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាកាតព្វកិច្ចដែលភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែគោរពតាមដាច់ខាត ។

២. នៅក្នុងវិវាទបុគ្គល ភាគីទាំងពីរជាអ្នកផ្តើមគំនិតឱ្យមានដំណើរការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ។ នៅក្នុងវិវាទការងាររួម ភាគីវិវាទអាចផ្តើមគំនិតឱ្យមានដំណើរការដោះស្រាយវិវាទក្រៅតុលាការ ប៉ុន្តែ អធិការការងារក៏អាចផ្តើមគំនិតបានដែរ បើអធិការការងារបានដឹងអំពីវិវាទរួមនោះ ។

៣. ប្រសិនបើភាគីវិវាទមិនមានលទ្ធភាពដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលរបស់គេ តាមរយៈការផ្សះផ្សានោះទេ ពួកគេអាចប្តឹងទៅ តុលាការបាន ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីមិនអាចដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់គេ តាមរយៈការផ្សះផ្សាទេនោះ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែព្យាយាមដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាលជាមុនសិន ។

មូលហេតុនៃភាពខុសគ្នានេះ គឺទាក់ទិនទៅនឹងចំនួនមនុស្សដែលរងឥទ្ធិពលពីប្រភេទវិវាទខុសៗគ្នានេះ ។ នៅក្នុងវិវាទបុគ្គល មានកម្មករតែម្នាក់ ឬ ពីរបីនាក់ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវពាក់ព័ន្ធ ។ នៅក្នុងវិវាទរួម មានមនុស្សជាច្រើនរងផលប៉ះពាល់ ដោយវិវាទការងាររួម (អាចជាកម្មករទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬ នៅសហគ្រាសជាច្រើន) ។ ប្រសិនបើភាគីនៅក្នុងវិវាទការងាររួម មិនបានដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួនឱ្យសះជាដោយស្រុះស្រួលនោះទេ វិវាទនោះអាចនាំឱ្យមានភាពចលាចលលើវិស័យការងារ នាំឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការរបស់សហគ្រាសដែលរងការប៉ះពាល់នោះ ព្រមទាំងនាំឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការរបស់សហគ្រាសដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ ។

នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម

	មាត្រា ៣០៣: បើក្នុងអនុសញ្ញារួមគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយ ភាគីត្រូវផ្តល់ដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវិវាទការងាររួម ដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

ដើម្បីជៀសវាងរាល់ផលវិបាកមកលើសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ច្បាប់ការងារបានបញ្ចូលនូវនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដែលមានលក្ខណៈបង្ខំ ដែលតម្រូវឱ្យភាគីវិវាទរាយការណ៍អំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីចងកាតព្វកិច្ច ដោយអនុសញ្ញារួម ដែលមានបញ្ចូលនីតិវិធីដំណោះស្រាយវិវាទនោះ ភាគីនៃវិវាទត្រូវតែប្រើប្រាស់នីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ខ្លួន ។

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារបានចេញប្រកាស ៣១៧ ចុះឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពី "នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម" ដែលចូលជាធរមាន នៅថ្ងៃ ២៩ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ។ ប្រកាស ៣១៧ ចុះឆ្នាំ២០០១ និង មាត្រា៣០២ ដល់ ៣១៦ បានកំណត់អំពីនីតិវិធី ដែលអធិការការងារ និង ភាគីវិវាទ ត្រូវអនុវត្តតាម ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ។ នីតិវិធីទាំងនេះមានដំណាក់កាលសំខាន់ពីរ :

- ការផ្សះផ្សា និង
- ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល ។

សេវាដោះស្រាយវិវាទរបស់អ្នកផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាល ជាសេវាឥតបង់ថ្លៃសម្រាប់ភាគីវិវាទ [៥] ។

---

[៥] មាត្រា ៣១៦ ច្បាប់ការងារ

ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

ការផ្សះផ្សាគឺជាដំណាក់កាលដំបូងដែលត្រូវបានគេប្រើដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង[៦] ក្រោយពីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារបានទទួលដំណឹងអំពីវិវាទនោះ ។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលការតែងតាំងពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ភាគីអាចពន្យាពេលនៃការផ្សះផ្សាដោយមានការយល់ព្រមពីគូភាគីវិវាទទាំងសងខាង[៧]។ ភាគីវិវាទត្រូវចូលរួម នៅគ្រប់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ហើយត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការវិវាទ ក្នុងពេលដែលការផ្សះផ្សាកំពុងតែដំណើរការ បើមិនដូច្នោះទេ ត្រូវទទួលពិន័យ[៨]។

ប្រសិនបើការផ្សះផ្សានោះឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង កិច្ចព្រមព្រៀងនោះត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង ចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និង បញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវដោយអ្នកផ្សះផ្សា ។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានបញ្ជាក់នេះ មានអានុភាពដូចគ្នាទៅនឹងអនុសញ្ញារួម ដែលចងកាតព្វកិច្ចភាគីនៃវិវាទ និង កម្មករទាំងឡាយណា ដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួនដោយស្របច្បាប់នោះ[៩] ។

ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនអាចដោះស្រាយបាននូវបញ្ហាទាំងអស់បានទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនរបាយការណ៍នេះ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា[១០] ។

---

៦ មាត្រា ៣០៤ ច្បាប់ការងារ
៧ មាត្រា ៣០៥ ច្បាប់ការងារ
៨ មាត្រា ៣០៦ និង មាត្រា ៣៦៣ ច្បាប់ការងារ
៩ មាត្រា ៣០៧ ច្បាប់ការងារ
១០ មាត្រា ៣០៨ ច្បាប់ការងារ

បន្ទាប់មក វិវាទនោះត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាមនីតិវិធីមួយក្នុងចំណោមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម[១១]:

- នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ប្រសិនជាមាន ឬ
- នីតិវិធីផ្សេងទៀតដែលភាគីនៃវិវាទព្រមព្រៀងគ្នា ឬ
- នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧ ចែងអំពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទរួមដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា ។ ស្ថាប័នដែលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលនេះមានឈ្មោះថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល" ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសលេខ ៣៣៨ ឆ្នាំ ២០០២ ។ ប្រកាសនេះ ត្រូវបានចេញជាថ្មីទៀត ដោយមានការកែប្រែចំណុចមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ គឺប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ ២០០៤ ។ ប្រកាសនេះក៏បានកំណត់ឱ្យមានលេខាធិកាដ្ឋានមួយនៅក្រោមឱវាទរបស់ក្រសួង ដែលទទួលបន្ទុកជួយជ្រោមជ្រែងកិច្ចការរដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[១២] ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទី ១ មានអាជ្ញាកណ្តាល ២១ រូប ដែលបានចាប់ផ្តើមការងារ អាណត្តិរបស់ខ្លួន នៅថ្ងៃទី ១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៣[១៣] ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទី ២ ដែលមាន ២១ រូប បានចាប់ផ្តើមអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៤ ដែលមានអាជ្ញាកណ្តាលមួយចំនួនត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មី ចេញពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទី១[១៤] ។ អាជ្ញាកណ្តាលចំនួន៦រូបបន្ថែមទៀត ត្រូវបានតែងតាំងកាលពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤[១៥] ។ យោងតាមប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ ២០០៤ អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងសម្រាប់អាណត្តិ មួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មី ដោយប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ លើកលែងតែមានព្រឹត្តិការណ៍ជាក់លាក់ណាមួយកើតឡើង (ឧទាហរណ៍ អាជ្ញាកណ្តាលទទួលមរណភាព លាលែងពីតំណែង ត្រូវបានចោទប្រកាន់ពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬ បានប្រព្រឹត្តកំហុសណាមួយ)[១៦] ។

---

[១១] មាត្រា ៣០៩ ច្បាប់ការងារ

[១២] ប្រកាសលេខ ៣៣៨ ឆ្នាំ ២០០២(ឧបសម្ព័ន្ធ). វិធាននីតិវិធិ. វិធានទី១.

[១៣] ប្រកាសលេខ ៥៦ ឆ្នាំ ២០០៣

[១៤] ប្រកាសលេខ១០៣ ឆ្នាំ២០០៤

[១៥] ប្រកាស២៦៥ ឆ្នាំ២០០៤

[១៦] ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ ២០០៤ មាត្រា២

គ្រាន់តែរយៈពេលជាងមួយឆ្នាំនៃប្រតិបត្តិការ សំណុំរឿងវិវាទចំនួន៧៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្នុងនោះមាន២៤រឿងត្រូវបានដោះស្រាយមុន ឬ ដោយគ្មានការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។ មានសំណុំរឿងចំនួន៣៩ដែលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។[១៧] ចំពោះសំណុំរឿងទាំងនេះ មាន៨២% នៅផ្នែកកាត់ដេរ ១០% នៅផ្នែកសណ្ឋាគារ និង ៨% នៅផ្នែកឧស្សាហកម្មផ្សេងទៀត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងករណីមិនមាននីតិវិធីផ្សេង ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬ មិនមាននីតិវិធីដែលមានការឯកភាពគ្នាជាមុនដោយភាគីវិវាទ មាត្រា ៣១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា រដ្ឋមន្ត្រីត្រូវបញ្ជូនរឿងក្តីទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ។

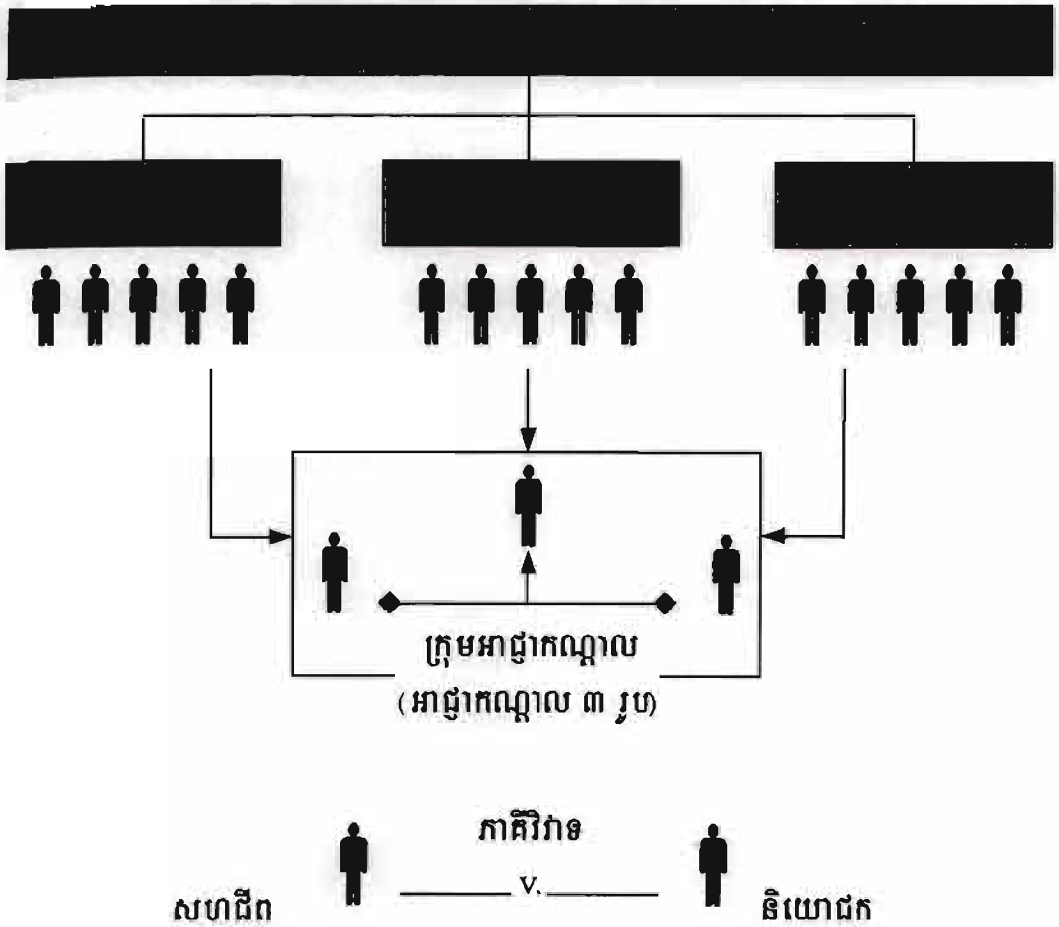
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាអង្គការត្រីភាគី ដែលមានសមាជិកតែងតាំងដោយសហជីព សមាគមនិយោជក និង រាជរដ្ឋាភិបាល (ដែលមានក្រសួងការងារជាតំណាង)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវមានសមាជិកយ៉ាងតិច ១៥ រូប ។ សមាជិកមួយភាគបី ត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រុមអង្គការ ឬ ស្ថាប័នដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ[១៨] ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាអង្គការមួយឯករាជ្យ នេះមានន័យថាសមាជិករបស់ខ្លួនតម្រូវឱ្យដោះស្រាយរឿងក្តីនីមួយៗ ដោយឈរលើគោលការណ៍យុត្តិធម៌ មិនបំរើផលប្រយោជន៍ ឬធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ទៅរបស់ភាគីណាមួយឡើយ ។ ទោះបីជា១/៣នៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធក៏ដោយ នេះមិនមានន័យថាអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់តំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនោះទេ ។ លក្ខណៈត្រីភាគីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានរៀបចំ ដើម្បីបង្កើតនូវទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមភាគី និង អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រព័ន្ធអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅពេលត្រូវបានតែងតាំងភ្លាម សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺឯករាជ្យ និង ត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការសម្រេចវិវាទដោយយោងតាមច្បាប់ និង ស្មារតីនៃសំណុំរឿង ។

---

[១៧] ចំនួននេះគិតត្រឹមថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤ ។ សំណុំរឿងចំនួន ៧៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមក សំណុំរឿង ១៤ កំពុងតែសម្រេចគិតមកត្រឹមថ្ងៃនេះ ។

[១៨] ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ជំពូកទី ១



លេខ ២ : រចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

វាលវិវាទទាំងឡាយដែលបានបញ្ជូនទៅ *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល* ត្រូវបានដោះស្រាយដោយ *ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល* ដែលបង្កើតឡើងជាពិសេសសម្រាប់រឿងក្តីនោះ[១៩]។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាជិកចំនួន៣រូប ដែលជ្រើសរើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ សមាជិកទាំង៣រូបនេះ ត្រូវបានជ្រើសតាំងឡើងដូចខាងក្រោម :

[១៩] ប្រកាសលេខ ៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ជំពូកទី២

- ភាគីវិវាទនីមួយៗជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ១ រូប និង
- អាជ្ញាកណ្ដាលទី ៣ ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង ២ ខាងលើ (ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល)

ប្រសិនបើមានការពិបាកក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ឬ ប្រសិនបើភាគីមួយបដិសេធមិនជ្រើសរើស នោះលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានតម្រូវឱ្យចាត់វិធានការដើម្បីសំរបសំរួលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃបន្ទាប់ពី ទទួលបានរបាយការណ៍មិនសះជា[២០] ។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈដែលភាគីមួយមិនអាចសម្រេចចិត្តបាន ឬ បដិសេធមិនជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល លេខាធិការដ្ឋាន អនុម័តនីតិវិធីបោះឆ្នោតដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូបសម្រាប់ភាគី[២១] ។

	ក្នុងសំណុំរឿងសណ្ឋាគារលេខ ១៧/០៤ លេខាធិការដ្ឋានបានទាក់ទងទៅនិយោជកនៃសណ្ឋាគារនីមួយៗ និង បានអញ្ជើញពួកគេដើម្បីមកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ។ មិនមានការឯកភាពគ្នារវាងភាគីសណ្ឋាគារទាំងអស់ ក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទេ ។ សណ្ឋាគារពីរក្នុងចំណោមសណ្ឋាគារទាំងអស់ជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលពីររូបផ្សេងគ្នា និងសណ្ឋាគារផ្សេងទៀត មិនធ្វើការជ្រើសរើសទេ ។ លេខាធិការដ្ឋានបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្ដាលដែលស្នើ ដោយនិយោជកតាមនីតិវិធីចាប់ឆ្នោត ដែលមានចែងក្នុងប្រការ១៣នៃវិធាននីតិវិធី ។ សណ្ឋាគារបានជំទាស់នឹងមធ្យោបាយដែលជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្ដាលស្នើដោយនិយោជកដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការបញ្ជាក់ហើយថា គ្មានភាពមិនប្រក្រតីកើតឡើងនៅក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទេ[២២] ។

[២០] វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល វិធាន៣.១

[២១] សូមមើលជាឧទាហរណ៍សំណុំរឿង តង់ ហុង លេខ៤៣/០៤ ។ នីតិវិធីចាប់ឆ្នោតនេះមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ១៣ ។

[២២] សូមមើលសេចក្ដីបញ្ជាទី១ ដែលបានចេញនៅពេលប្រជុំមុនពេលសវនការ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងហេតុផលនៃសេចក្ដីបញ្ជា ។

ដើម្បីធានាថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនលំអៀង សមាជិកម្នាក់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែសុំដកខ្លួនចេញ ប្រសិនស្ថានភាពកើតមានដែលផ្តល់នូវភាពសង្ស័យលើយុត្តិធម៌ចំពោះភាពឯករាជ្យ ឬភាពមិនលំអៀងរបស់ខ្លួននោះ (ឧទាហរណ៍ ទំនាក់ទំនងបុគ្គល ឬ ទំនាក់ទំនងការងារវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងភាគីណាមួយ)[២៣] ។ នៅពេលចាប់ផ្តើមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីទាំងពីរជាទូទៅតែងតែទទួលបាននូវឱកាស ដើម្បីលើកយកនូវការព្រួយបារម្ភរបស់ខ្លួនអំពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកណាម្នាក់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។ ប្រសិនបើភាគីត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីសក្តានុពលនៃវិវាទហើយ មិនបានជំទាស់នឹងអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅពេលនោះទេ នោះពួកគេអាចបោះបង់សិទ្ធិក្នុងការលើកឡើងអំពីបញ្ហាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ នៅពេលក្រោយក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ[២៤] ។

> ក្នុងសំណុំរឿងសណ្ឋាគារលេខ ១៧/០៣ និយោជកម្នាក់នៃភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងអាជ្ញាកណ្តាលដែលសហជីពបានជ្រើសរើសដោយសំអាងថា គាត់បានធ្វើការជាទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ឱ្យអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលគាំទ្រចលនាសហជីព ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា អាជ្ញាកណ្តាលដែលសហជីពជ្រើសរើសគួរតែនៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដដែល ព្រោះនេះមិនបានបញ្ជាក់បញ្ជូលថាមានកាលៈទេសៈដែលធ្វើឱ្យមានការសង្ស័យ អំពីសមត្ថភាពរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយរឿងក្តីនេះដោយយុត្តិធម៌ និងមិនលំអៀងទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាសង្កេតឃើញថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលគឺជាស្ថាប័នត្រីភាគី វាត្រូវបានគេរំពឹងថាអាជ្ញាកណ្តាលដែលពាក់ព័ន្ធ និងសំណុំរឿងដែលពួកគេមានទំនាក់ទំនងការងារវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងភាគី ឬអ្នកតំណាងរបស់ភាគី[២៥]" ។

[២៣] ប្រកាសលេខ ៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ១៥ ។

[២៤] សំណុំរឿងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរហ្សាក់តិច លេខ១០/០៣ ។

[២៥] សូមមើលសេចក្តីបញ្ជាចំណុចទី១ដែលចេញនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំមុនសវនាការនៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងហេតុផលនៃ សេចក្តីបញ្ជានោះ ។

អំណាច និង ភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការសម្រេចរឿងវិវាទ

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តី និង ចេញបញ្ជាដើម្បីដោះស្រាយវិវាទរបស់ភាគីវិវាទ ។ មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់អំពីភារកិច្ច និង អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិនិត្យបានតែបញ្ហា ២ ប្រភេទគឺ :

- បញ្ហាទាំងឡាយដូចមានសរសេរក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាមិនសះជា
- បញ្ហាដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ [២៦] ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចសម្រេចទាំងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និង អំពីវិវាទផលប្រយោជន៍ ។ ក្នុងរឿងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចតាមផ្លូវច្បាប់ដែលផ្អែកទៅលើការបកស្រាយ និង ការអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ជា កិច្ចសន្យា ឬ អនុសញ្ញារួម ។ ក្នុងរឿងវិវាទផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដោយផ្អែកលើសមធម៌ [២៧] ។ នេះបានសេចក្តីថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចសេចក្តីដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍នៃភាពយុត្តិធម៌ ។

ដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងវិវាទផលប្រយោជន៍ត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីពួកគេទទួលជោគជ័យក្នុងបណ្តឹងរបស់ខ្លួន ។ ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងរឿងរោងចក្រកាត់ដេរជូ ស៊ីង សំណុំរឿងលេខ ១៤/០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញផ្ទុយនឹងកម្មករដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានថា ពួកគេមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានការតម្លើងអត្រាតំលៃបុងខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ ។

---

[២៦] សូមមើលសំណុំរឿងសណ្ឋាគាររ៉ាហ្វលឡឺរ៉ូយ៉ាល់លេខ ២២/០៤ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានរកឃើញថាមានបញ្ហាមួយបានលើកឡើងដោយកម្មករនៅក្នុងសវនការជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទ និង ស្ថិតនៅក្នុងអំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

[២៧] មាត្រា ៣១២ (២) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

នៅក្នុងរឿង វ៉េតវ៉ាន អ៊ិនដាស្ទ្រី លេខ២៥/០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារឱ្យទៅកម្មកររបស់ខ្លួន ទោះបីជាមិនមានការតម្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ឱ្យធ្វើដូច្នេះក៏ដោយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា នេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាមានអំណាចសម្រេចដោយសំអាងលើភាពសមធម៌ និងត្រឹមត្រូវ ។ ក្នុងស្ថានភាពនៃសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាបានសម្រេចថា វាមានលក្ខណៈសមធម៌សម្រាប់និយោជកក្នុងការតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ អតីតភាពការងារ ក្នុងចំនួនប្រហែលគ្នានឹងការតម្លើងដែលកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរវាយនភណ្ឌ និង ស្បែកជើងទទួលបាន ។

នីតិវិធីសវនាការ និង ភស្តុតាង

ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែអនុវត្តតាមវិធាននីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[២៨] ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មានអំណាចផងដែរ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីណែនាំដើម្បីជួយសំរួលដល់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ទោះជាមិនទាន់មានសេចក្តីណែនាំណាមួយបានចេញ[២៩] ហើយក៏ដោយ ។ ក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាល អាចចេញបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹង ដំណើរការជំនុំជំរះរឿងរបស់ខ្លួននៅក្នុងសំណុំរឿងជាក់លាក់ណាមួយ[៣០] ។ សេចក្តីបញ្ជាទាំងនេះចងកាតព្វកិច្ចភាគី និង មិនមែនជាកម្មវត្ថុរបស់នីតិវិធីនៃការប្តឹងទាស់ ដែលមានសម្រាប់ការប្តឹងទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលចុងក្រោយ[៣១] នោះទេ ។

មុនពេលឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែបើកសវនាការ[៣២] ។ គ្រប់ពេលមុនចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការផ្សះផ្សាបានផងដែរ ដើម្បីជួយភាគីវិវាទឈានដល់ដំណោះ

---

២៨ វិធាននីតិវិធីដែលបានចេញលើកទី១ ភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធរបស់ប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០៣ និង ត្រូវបានចេញម្តងទៀតនាពេលថ្មីៗនេះ ជាឧបសម្ព័ន្ធរបស់ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ។

២៩ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៣១ ។ នេះគឺជាអំណាចថ្មីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមាននៅក្នុងប្រកាសឆ្នាំ២០០៤ ។

៣០ វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល វិធាន៤.៣ និង ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣១២ ។

៣១ សំណុំរឿងសណ្ឋាគាររ៉ាហ្វលឡឺរ៉ូយ៉ាល់ លេខ ២២/០៤ ។ នីតិវិធីប្តឹងទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានពិភាក្សាដូចខាងក្រោម ។

៣២ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ១៨

ស្រាយវិវាទដោយពួកគេផ្ទាល់[៣៣] ។ លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សានេះ អាចត្រូវបានចេញជាសេចក្តីបញ្ជាតាមការព្រមព្រៀងមួយ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ បើមិនដូច្នោះទេ ភាគីទាំងពីរអាចជ្រើសរើសធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងឯកជនមួយ ដែលដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទ ។ នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពេញចិត្តនឹងការដែលមានដំណោះស្រាយវិវាទពិតប្រាកដមួយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបិទសំណុំរឿងនោះ ។

នៅពេលសវនាការ ភាគីទាំងពីរអាចតំណាងដោយមេធាវី ឬ មនុស្សផ្សេងទៀតដែលទទួលបានការផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគី[៣៤] ។ ដំណើរការជំនុំជំរះធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរ ហេតុដូច្នេះភាគីណាមួយ ដែលចង់បានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប្រើភាសាផ្សេងទៀតនោះ ឬ កោះហៅសាក្សីដែលមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរត្រូវតែនាំមកជាមួយនូវអ្នកជំនាញបកប្រែភាសាទៅកាន់សវនាការ[៣៥] ។ សវនា-ការអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើឡើងជាសំងាត់ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងពីរទើបអនុញ្ញាតឱ្យមានអ្នកសង្កេតការណ៍[៣៦] ។

ភាគីទាំងពីរអាចផ្តល់ឯកសារទាំងឡាយ និង ពត៌មានមានប្រយោជន៍ជូនទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏មានអំណាចផងដែរក្នុងការតម្រូវឱ្យរៀបចំឯកសារទាក់ទងនឹងវិវាទ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចទទួលបានជំនួយ និង ភស្តុតាងពីអ្នកជំនាញ[៣៧] ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចសាកសួរសាក្សី បើពិចារណាថាជាការសមស្រប ហើយភាគីមានសិទ្ធិសួរសំណួរទៅកាន់សាក្សីផងដែរ[៣៨] ។ ឯកសារណាមួយដែលភាគីផ្តល់ជូនទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬក៏ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានខ្លួនឯងត្រូវតែត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយទៅគ្រប់ភាគីវិវាទ[៣៩] ទាំងអស់ ។

---

៣៣ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៣១

៣៤ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ១៩

៣៥ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ២៣

៣៦ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ២៩ ។

៣៧ ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣១២ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ២៤ ។

៣៨ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ២៦ ។

៣៩ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ២៧ ។

ប្រសិនបើភាគីមួយខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងសវនាការទេ នេះអាចនាំក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាផ្សេងពីសំណុំរឿងរបស់ភាគី ឬទទួលយកភស្តុតាងរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ។ ដូចជានៅក្នុងរឿងរោងចក្រកាត់ដេរហ្សាក់សិនតិច សំណុំរឿងលេខ ១០/០៣ និយោជក បដិសេធមិនផ្តល់របាយការណ៍ផ្ទៃក្នុងដែលនិយាយអំពីមូលហេតុនៃការបណ្តេញចេញកម្មករមួយចំនួន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិគ្រោះគ្នាថា ក្នុងស្ថានភាពនេះ វាគ្មានជំរើសណាផ្សេងក្រៅពីការទទួលយកនូវកសិ្សណសាក្សីរបស់កម្មករអំពីមូលហេតុនៃការបណ្តេញចេញរបស់ពួក គេ[៤០] ។

> អំឡុងពេលសវនាការក្នុងសំណុំរឿង អ៊ែតវ៉ាន អ៊ិនដាស្ទ្រី លេខ២៥/០៣ និយោជកអះអាងថា ពួកគេមិនអាចយល់ព្រមនឹងការទាមទាររបស់កម្មករទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនទទួលបានប្រាក់ចំណេញតិចតួច ។ យោងតាមការស្នើសុំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និយោជកសន្យាថា នឹងផ្តល់ភស្តុតាងគាំទ្រអំណះអំណាងនេះ ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានផ្តល់នូវឯកសារតារាងតុល្យភាពរបស់ខ្លួន មកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមការសន្យានោះទេ ។ ការខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងដោយគ្មានមូលហេតុនាំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា ក្រុមហ៊ុនទទួលបានប្រាក់ចំណេញច្រើនជាងចំនួនដែលបានរាយការណ៍នៅក្នុងសវនាការ ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ការបញ្ចប់វិវាទ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសម្រេចវិវាទរួមដែលក្រសួងបានបញ្ជូនមក[៤១] ។ លុះត្រាតែ ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងពន្យាពេលដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន បើមិនដូចនេះទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែបញ្ចប់ដំណើរការក្តីរបស់ខ្លួនទាំងស្រុង ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលសំណុំរឿង[៤២] ។ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាមិនបានធ្វើសេចក្តីសម្រេច

---

៤០ សូមមើលសំណុំរឿងសណ្ឋាគាររ៉ាហ្វ៊ូលឡឺរ៉ូយយ៉ាល់ លេខ២២/០៤ ដែលនិយោជកបានបដិសេធមិនផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយទាក់ទងនឹងបញ្ហាទី៣នៃវិវាទ ។

៤១ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ២ ។

៤២ មាត្រា ៣១៣ ច្បាប់ការងារ និង ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ ២០០២ ប្រការ៣០ និង ៣៩ ។ សូមមើលសំណុំរឿងក្រុមហ៊ុនតុង ហ្គា លេខ ០៣/០៣ ។

ក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ នោះកម្មករអាចអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើកូដកម្ម[៤៣] ។

ចិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមាសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទរួម		
ដំណើរការ	**ដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់**	**សរុប**
ផ្សះផ្សា	វិវាទរួមត្រូវបានរាយការណ៍ជូនទៅអធិការការងារ (មាត្រា៣០៣) *រយៈពេល ៤៨ ម៉ោង* រដ្ឋមន្ត្រីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា (មាត្រា៣០៤) *រយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ* កិច្ចព្រមព្រៀងសះជារបាយការណ៍ផ្សះផ្សា (មាត្រា៣០៥) *រយៈពេល ៤៨ ម៉ោង* រាយការណ៍ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រី (មាត្រា៣០៨)	
	ការបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល *រយៈពេល ៣ ថ្ងៃ*	
ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល	ការបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា៣១០) *រយៈពេល ៣ ថ្ងៃ* កិច្ចប្រជុំក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា ៣១៣) សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា ៣១៣) ការជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រី *ភ្លាមៗ* ការជូនដំណឹងទៅភាគីទាំងពីរនៃវិវាទ	១៥ថ្ងៃធ្វើការ
ប្តឹងទាស់	ភាគីទាំងពីរមានឱកាសនឹងប្តឹងទាស់បាន	៨ថ្ងៃប្រតិទិន

តារាងលេខ៣ៈ ចិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមាសម្រាប់ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទរួម

[៤៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣២០

មានស្ថានភាពខ្លះដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនបើកសវនាការជំនុំជំរះវិវាទ និង អាចបញ្ចប់ដំណើរការរឿងក្តីតែម្តង ។

ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីទាំងពីរនៃវិវាទត្រូវតែជៀសវាងការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ឬសកម្មភាពណាមួយដែលនាំឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ[៤៤] ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងសេចក្តីបញ្ជាក្នុងសំណុំរឿងសណ្ឋាគារ លេខ ១៨/០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញបញ្ជាឱ្យកម្មករទាំងអស់ត្រូវតែបញ្ឈប់កូដកម្ម របស់ខ្លួនមុនពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបើកសវនាការជំនុំជំរះបណ្តឹងទាមទាររបស់ពួកគេ ។ ដូចគ្នានឹងសេចក្តីបញ្ជាក្នុងសំណុំរឿងក្រុមហ៊ុន អឹម អេស អាយ លេខ ០៤/០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិយាយថា ខ្លួនមិនអាចបើកសវនាការដោះស្រាយវិវាទបានទេក្នុងខណៈដែលដើមបណ្តឹងបំពានបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលតម្រូវឱ្យពួកគេបញ្ឈប់កូដកម្ម ។

ប្រសិនបើភាគីខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួនចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានមូលហេតុល្អមួយនោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចដើម្បីដំណើរការសវនាការសំណុំរឿងដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ ឬ បញ្ចប់ដំណើរជំនុំជំរះដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់[៤៥] ។ ក្នុងសំណុំរឿងថៃ ដូវ លេខ ០៥/០៤ ដើមបណ្តឹង មិនបានមកចូលរួមសវនាការទេ ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធមិនជំនុំជំរះរឿងវិវាទ និង ដកសំណុំរឿងនេះចេញពីបញ្ជីសំណុំរឿងរបស់ខ្លួន ។ នៅក្នុងករណីផ្សេងទៀតដែលចុងចម្លើយ (អ្នកការពារ) ខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួនដោយគ្មានមូលហេតុនោះ[៤៦] ឬ ដែលពួកគេបោះបង់ចោលសវនាការ[៤៧] ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានដំណើរជំនុំជំរះសវនាការរឿង ដោយអវត្តមានភាគីនោះ ។

---

៤៤ ប្រកាសលេខ ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០៣ ប្រការ២០ ។

៤៥ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ២១

៤៦ សូមមើលជាឧទាហរណ៍សំណុំរឿង ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ តុង ហ្វា លេខ ០៣/០៣

៤៧ សំណុំរឿងសណ្ឋាគាររ៉ាហ្វល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់ លេខ២២/០៤

ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានវិវាទទៀតទេនាពេលបច្ចុប្បន្ន ឬ វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទរួម នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានយុត្តាធិការ និង មិនអាចធ្វើការសម្រេចបញ្ហានេះបានទេ ។ នៅក្នុងរឿងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរហ្សាក់សិនតិច លេខ ១០/០៣ កម្មករបានទាមទារថា និយោជកមិនគួរបណ្ដេញ កម្មករក្រៅពីមូលហេតុកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ កម្មករមិនបានប្ដឹងអំពីបញ្ហាការបណ្ដេញចេញនេះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលប្រឹក្សាគ្នាថា មិនមានវិវាទទេ និង ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនធ្វើការសម្រេចលើវិវាទ ដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ ។

លើសពីនេះទៅទៀត ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចរួចហើយលើចំណុចបញ្ហា ដែលជាផ្នែក មួយនៃវិវាទដដែលរវាងភាគីទាំងពីរ ក្រោយមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបដិសេធក្នុងការសម្រេចបញ្ហា ដូចគ្នាជាលើកទី ២ ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបញ្ជាមួយក្នុងរឿងសណ្ឋាគារ លេខ១៨/០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបញ្ជាឱ្យសណ្ឋាគាររ៉ាហ្វល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់ និង រ៉ាហ្វល ហ្គ្រែន ឌិអង្គរ ដកខ្លួនចេញពីភាពជាភាគីនៃវិវាទដូចនឹងសំណុំរឿងលេខ២៧/០៣ដែរ (រ៉ាហ្វល ហ្គ្រែន ឌិអង្គរ) និង សំណុំរឿងលេខ២៩/០៣ (រ៉ាហ្វល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចរួចហើយ លើបញ្ហាដែលមានក្នុងវិវាទ (ពោលគឺថា សណ្ឋាគារទាំងពីរត្រូវបន្តប្រមូលប្រាក់ធានាទុគ្រោះចំនួន១០% និង បែងចែកប្រាក់ទាំងអស់ទៅឱ្យកម្មករទាំងអស់) ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចថា វាមិនយុត្តិធម៌ទេក្នុងការដាក់ភាគីទាំងពីរនេះទៅអាជ្ញាកណ្ដាលជាលើកទី២ ក្នុងចំណុចបញ្ហាដដែលនោះ[៤៨] ។

[៤៨] សំណុំរឿងសណ្ឋាគារលេខ ១៨/០៤ - សេចក្ដីបញ្ជា(១) ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងនៅកិច្ចប្រជុំមុនសវនាការនៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និង មូលហេតុសម្រាប់បញ្ជាទាំងនោះ ។

សំណង

ទាំងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិទូលំទូលាយក្នុងការសម្រេចសំណងពេញលេញក្នុងវិវាទចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[៤៩] ។ ឧទាហរណ៍ជាច្រើនអំពីសំណងដែលបញ្ជាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួមមាន :

- ការទទួលឱ្យធ្វើការវិញនូវកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យា មិនកំណត់ថិរវេលាដោយសារការកើនឡើងនៃអតីតភាពការងារ និង ការសងប្រាក់រំលឹក[៥០]
- បញ្ជាឱ្យកម្មករបញ្ឈប់កូដកម្មភ្លាម និង ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញដោយគ្មានការដាក់វិន័យ ឬ ទណ្ឌកម្មលើពួកគេនោះទេ[៥១]
- ការចេញអនុសញ្ញារួមពេញលេញ ដែលរួមមានបញ្ហាទាំងអស់ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី ក៏ដូចជាបញ្ហាទាំងអស់នៅក្នុងវិវាទ[៥២]
- បញ្ជាឱ្យធ្វើការចរចា ឧទាហរណ៍ បទបញ្ជាត្រូវបានធ្វើឡើង រួមទាំងកាលបរិច្ឆេទកំណត់ចុងក្រោយ ដែលអនុសញ្ញារួមគួរត្រូវបានបញ្ចប់ និង តម្រូវឱ្យភាគីកម្មករ និងនិយោជកប្រជុំគ្នាយ៉ាងតិចមួយម៉ោងកន្លះក្នុងមួយសប្តាហ៍ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការដើម្បីចរចាអនុសញ្ញារួម[៥៣]
- នីតិវិធីដាក់វិន័យសង្ខេប និង ក្រមសីលធម៌-សុជីវធម៌ ត្រូវអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការរហូតដល់ពេល ដែលមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង[៥៤]
- សំណងទូទាត់ដល់កម្មករចំពោះអំពើរើសអើងប្រឆាំងនឹងសមាជិកភាពសហជីព[៥៥]
- បញ្ជាតាមការព្រមព្រៀងក្នុងការចេញបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ចងកាតព្វកិច្ចសម្រាប់វិវាទនាពេលអនាគត[៥៦] ។

---

៤៩ ប្រកាសលេខ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៣៤

៥០ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៣៤ ក និង ខ សេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងហ្សាក់សិនតិច លេខ ១០/០៣ ។

៥១ សូមមើលប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៣៤ គ សំណុំរឿងសណ្ឋាគារវ៉ាហ្វ៊ល ហ្វ្រេនខ ឌិ អង្គរ ២៨/០៣ និង សណ្ឋាគារ វ៉ាហ្វ៊ល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់ លេខ ២៩/០៣ ។

៥២ សូមមើលប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៣៤ ឆ សំណុំរឿងរោងចក្រ ថប់ វីន្ត លេខ២៤/០៣ សំណុំរឿងសណ្ឋាគារវ៉ាហ្វ៊ល ហ្វ្រេនខ ឌិ អង្គរ ២៨/០៣ និង សណ្ឋាគារ វ៉ាហ្វ៊ល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់ លេខ ២៩/០៣

៥៣ សូមមើលប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៣៤ង រោងចក្រកាត់ដេរជូស៊ីង សំណុំរឿងលេខ០៦/០៤ ។

៥៤ សូមមើលសំណុំរឿង រោងចក្រស្តែនដារ៍ លេខ ២៧/០៣

៥៥ សូមមើលសំណុំរឿង ឡាក់ឃី ហ្សូន លេខ ១៥/០៤

តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គឺផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ លេខាធិការដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះរួមមានប្រធានលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ និង មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានពីរនាក់ ដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសលេខ ១៧៤ ឆ្នាំ ២០០៣ ។ វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងអំពីតួនាទី និង ការទទួលខុសត្រូវរបស់លេខាធិការដ្ឋាន រួមមាន :

- គ្រប់គ្រង និង សម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[៥៧]
- សម្របសម្រួលការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងភាគី និង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រៅពីនៅពេលជំនុំជំរះ[៥៨]
- ជួយភាគីដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និង ជួយបំភ្លឺបញ្ជាក់បញ្ហាទាំងឡាយដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬ ពីវិធាននីតិវិធីនេះ[៥៩] ។

លេខាធិការដ្ឋានក៏បានដើរតួនាទីពិសេសទាក់ទងនឹងនីតិវិធីដូចខាងក្រោមនេះ :

- ចាប់ផ្តើមដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល (វិធាននីតិវិធី ២)
- ជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល (វិធាននីតិវិធី៣)
- ទទួល និង ចាត់ចែងឯកសារ និង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនានា (វិធាននីតិវិធី ៦)
- ដំណើរការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល (វិធាននីតិវិធី ៤)
- សេចក្តីបង្គាប់ (វិធាននីតិវិធី ៥) ។

---

[៥៦] សូមមើលសំណុំរឿង ដាយ យុង លេខ ៤៧/០៤

[៥៧] សូមមើលវិធាននីតិវិធី ១.១

[៥៨] សូមមើលវិធាននីតិវិធី ១.៤

[៥៩] សូមមើលវិធាននីតិវិធី ១.៥

ដូច្នេះ ជាឧទាហរណ៍ លេខាធិការដ្ឋានជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និង ទីកន្លែងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល រក្សាទុកកំណត់ហេតុសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល និង ផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈទាំង ជាលក្ខណៈអេឡិចត្រូនិច[៦០] និង ជាឯកសារចងក្រងសេចក្តីបង្គាប់រៀងរាល់៦ខែម្តង[៦១] ។

សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

"សេចក្តីបង្គាប់" គឺជាឈ្មោះផ្លូវការរបស់សេចក្តីសម្រេចជាលាយលក្ខអក្សររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ សេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នឹងក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[៦២] ។

សមាជិកបីរូបនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការព្រមព្រៀង លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងអាចធ្វើទៅបានទេ នោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន តាមមតិភាគច្រើន ។ ប្រការ ៣៨ នៃប្រកាសស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់សេចក្តីបង្គាប់មួយ ។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះ រួមមាន :

- សេចក្តីសង្ខេបនីតិវិធី
- សេចក្តីពណ៌នានៃបណ្តឹង និង ការទាមទារ
- ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចដែលមានក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ជាមួយនឹងសេចក្តីយោងនៃបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ ។

---

៦០ www.arbitrationcouncil.org សេចក្តីបង្គប់ដែលបានបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេសក៏រកបានទៅក្នុងវែបសាយនេះដែរ

៦១ សូមមើលវិធាននីតិវិធី ៤.១ ៤.៤ និង ៤.១១

៦២ ប្រកាសលេខ ៣៣៨ ឆ្នាំ ២០០២ ប្រការ ១២

នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់ចេញ រដ្ឋមន្ត្រីត្រូវជូនដំណឹងភ្លាម និងផ្តល់ឱ្យភាគីនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ ដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ[៦៣] តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ សេចក្តីបង្គាប់ និងសេចក្តីសង្ខេបនៃសេចក្តីបង្គាប់ ក៏ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ នៅលើវែបសាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាភាសាខ្មែរ និង អង់គ្លេស (www.arbitrationcouncil.org) ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល គឺជាតុលាការ ឬ សាលាជំរះក្តីតែមួយគត់នៅកម្ពុជា ដែលបោះផ្សាយអំពីហេតុផលនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន និង ផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាសាធារណៈ ។

ការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់

សេចក្តីបង្គាប់នឹងត្រូវចូលជាធរមាន ហើយមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តភ្លាម ប្រសិនបើ:

- ភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខអក្សរជាមុនថាត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ឬ
- ភាគីជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល[៦៤] ។

ក្នុងគ្រប់សំណុំរឿងទាំងអស់ ភាគីមួយដែលមិនចង់ឱ្យសេចក្តីបង្គាប់ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចងកាតព្វកិច្ចភ្លាម អាចប្តឹងជំទាស់មកលេខាធិការដ្ឋានក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ[៦៥] ។ ការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ធ្វើឱ្យសេចក្តីបង្គាប់មិនអាចអនុវត្តបាន[៦៦] ។ ប្រសិនបើគ្មានភាគី ណាមួយប្តឹងទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេលកំណត់ដែលបានអនុញ្ញាតទេនោះ សេចក្តីបង្គាប់ នឹងត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្ត[៦៧] ។

---

៦៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១៣ វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៥.៣

៦៤ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៤២ សូមមើលជាឧទាហរណ៍សំណុំរឿង ដាយ យុង លេខ ៣៧/០៤ ។

៦៥ ច្បាប់ការងារ មាត្រា៣១៣ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៤០ ។

៦៦ ប្រកាស លេខ ៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៤០ ។

៦៧ ច្បាប់ការងារ មាត្រា ៣១៣ និង ៣១៤ ប្រកាសលេខ ៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៤០ និង ៤១ ។

នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់ក្លាយជាស្ថាពរ អធិការការងារជួយក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះ[៦៨] ។ ប្រសិន ជាមានភាគីណាមួយបដិសេធដោយមិនព្រមអនុវត្ត តាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលចូលជាស្ថាពរ ពេលនោះភាគីម្ខាងទៀតអាចដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការ ដើម្បីឱ្យតុលាការជួយដាក់ សេចក្តីបង្គាប់នោះបង្ខំភាគីវិវាទអនុវត្តតាម[៦៩] ។ ការធ្វើដូច្នេះមិនមែនជាការប្តឹងឧទ្ធរណ៍ឡើយ ។ តុលាការមិនធ្វើការពិនិត្យលំអិតទៅលើអង្គហេតុ និង អង្គច្បាប់ឡើយ ។ តុលាការអាចបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់របស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតែចំពោះកាលៈទេសៈមួយចំនួនដែលបានកំណត់តឹងរឹង ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ ២០០៤ ប៉ុណ្ណោះ ។

ដើម្បីបដិសេធការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់បាន តុលាការត្រូវតែចេញសេចក្តីសម្រេចថាសេចក្តីបង្គាប់នោះមិនត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ព្រោះមានភាពមិនប្រក្រតីខាងនីតិវិធីក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នោះ ឬ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដោយប្រើប្រាស់អំណាចលើសពីច្បាប់ប្រគល់ឱ្យខ្លួន ។

☞	សហជីព ក និង និយោជក ខ មានវិវាទទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួម ។ ភាគីទាំងសងខាងមិនអាចព្រមព្រៀងគ្នាដោយការផ្សះផ្សា ដូចនេះហើយ វិវាទនេះក៏ត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីសម្រេច ។ ដោយការធ្វេសប្រហែសលេខាធិការដ្ឋាន ក៏បានខកខានមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅដល់ភាគី ក ។ ៨ថ្ងៃបានកន្លងផុត ហើយគ្មានភាគីណាមួយប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ ធ្វើឱ្យសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាស្ថាពរ ។ តុលាការអាចបដិសេធពុំដាក់សេចក្តីបង្គាប់នេះឱ្យអនុវត្តបាន ព្រោះថាលេខាធិការដ្ឋាន ពុំបានផ្តល់ព័ត៌មានពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដល់ភាគីទាំងសងខាងផ្អែក តាមការតម្រូវក្នុងច្បាប់ការងារ មាត្រា ៣១៣។

[៦៨] ប្រកាសលេខ ៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៣៥ ។

[៦៩] ប្រកាសលេខ ៩៩ ឆ្នាំ ២០០៤ ប្រការ ៤៦ ។

ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមានតំលៃជាអនុសញ្ញារួមសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ ។ មានន័យថាសេចក្តីបង្គាប់ និង បញ្ញត្តិដែលមាននៅក្នុងអនុសញ្ញារួម នឹងគ្រប់គ្រងទៅលើទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីទាំងអស់ ។ សេចក្តីបង្គាប់បែបនេះនឹងមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងហោចណាស់មួយឆ្នាំ លើកលែងតែភាគីទាំងអស់យល់ព្រមដាក់ជំនួស សេចក្តីបង្គាប់នេះដោយអនុសញ្ញារួមផ្សេងទៀត[៧០] ។ ដោយសារសេចក្តីបង្គាប់បែបនេះមានតំលៃជាអនុសញ្ញារួម នោះវាអាចជារបាំងដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការរារាំងភាគី មិនឱ្យនាំយកវិវាទផលប្រយោជន៍ទៅដោះស្រាយនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ដើម្បីបញ្ហាផលប្រយោជន៍ក្នុងអំឡុងពេល ១ ឆ្នាំ[៧១] ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ជាច្រើនក្នុងវិវាទផលប្រយោជន៍ដែលបានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារពេញលេញក្នុងទម្រង់ជាអនុសញ្ញារួម[៧២] ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងរោងចក្រកាត់ដេរ ជូស៊ីង លេខ ០៦/០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធក្នុងការសម្រេចលើបញ្ហាផលប្រយោជន៍តែមួយ និង ជំនួសដោយការចេញបញ្ជាដែលតម្រូវឱ្យភាគីចរចាអនុសញ្ញារួម ។ បញ្ហានេះត្រូវបានសម្រេចរួចហើយ ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលព្រួយបារម្ភថា ភាគីទាំងពីរមិនយល់ថាការចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលសម្រេចអំពីបញ្ហា ផលប្រយោជន៍អាចជារនាំងសម្រាប់ភាគីក្នុងការចរចាធ្វើអនុសញ្ញារួមពេញលេញមួយសម្រាប់រយៈពេល ១ ឆ្នាំ ។

គ្រប់សេចក្តីបង្គាប់ដែលអាចអនុវត្តបាន ត្រូវតែបិទផ្សាយនៅសហគ្រាសដែលពាក់ព័ន្ធ ឬ បិទនៅការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារខេត្ត-ក្រុង[៧៣] ។ លើសពីនេះទៅទៀត សេចក្តីបង្គាប់ក្នុងវិវាទផលប្រយោជន៍ ត្រូវតែចុះបញ្ជីដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ[៧៤] ។

---

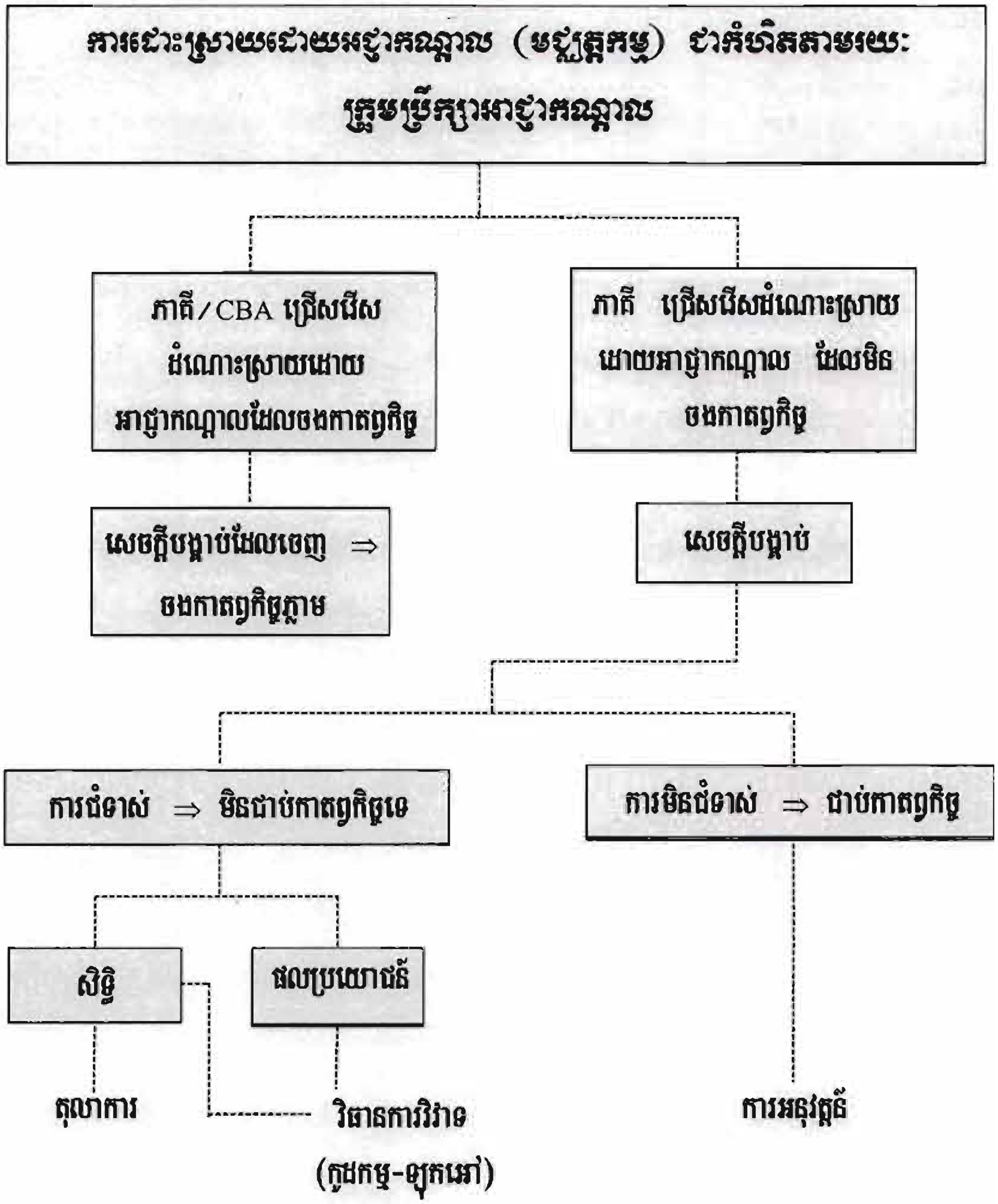
៧០ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ ២០០៤ ជំពូក ៦

៧១ មាត្រា ៣២១ ច្បាប់ស្តីការងារ សំណុំរឿងជូ ស៊ីង លេខ ០៦/០៤ ។

៧២ សូមមើលសំណុំរឿង ថប វីន្ត លេខ ២៤/០៣ សណ្ឋាគាររ៉ាហ្វ៊ល ប្រែ្ហន ឌិ អង្គរ លេខ២៨/០៣ និង សណ្ឋាគាររ៉ាហ្វ៊ល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់ លេខ ២៩/០៣ ។

៧៣ មាត្រា ៣១៥ ច្បាប់ការងារ

៧៤ ប្រកាសលេខ ០៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៤៥ ។



តារាងលេខ ៤ : ការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់

ផលវិបាកនៃការដាក់ពាក្យប្ដឹងជំទាស់

បើសិនជា ភាគីមួយជំទាស់នឹងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល សេចក្ដីបង្គាប់នោះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានឡើយ[៧៥] ។

នៅក្នុងករណីនៃវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ភាគីមិនអាចប្ដឹងទៅតុលាការបានទេ ។ តុលាការនៅប្រទេសកម្ពុជាពុំមានសិទ្ធិសម្រេចលើបញ្ហាដូចជា តើកម្មករនិយោជិត គួរតែបានប្រាក់ឈ្នួលឡើង ឬ គួរតែបានលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរជាងអ្វីដែលច្បាប់ការងារបានចែងឡើយ ។ នៅពេលដែលការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្ដាល ពុំទទួលបានជោគជ័យ (ភាគីវិវាទនៅតែមិនសុខចិត្ត) ពេលនោះភាគីវិវាទទាំងសងខាងត្រូវតែរកដំណោះស្រាយ លើបញ្ហាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នេះដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ ។ ដំណោះស្រាយជាបន្តចំពោះវិវាទបែបនេះ អាចជាការ ធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ។ល។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បើសិនវិវាទនោះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ភាគីដែលមិនសុខចិត្តអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយតាមរយៈតុលាការ ។ ការនេះអាចធ្វើទៅបាន ពីព្រោះវាជាភារកិច្ចរបស់តុលាការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ណាដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ និង កិច្ចសន្យា ។ តុលាការមានអំណាចយុត្តាធិការជាក់លាក់មួយចំនួនទាក់ទងនឹងវិវាទការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៨៥-៣៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ជាការពិត ភាគីដែល មិនសុខចិត្ត មិនត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យឡើងតុលាការឡើយ ។ ភាគីនេះអាចចាត់វិធានការផ្សេងៗ ដូចជាកូដកម្ម និង ឡុកអៅ ដើម្បីបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀត អនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់ ។ នៅក្នុងករណីនេះ កូដកម្ម និង ឡុកអៅ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

---

[៧៥] មាត្រា ៣១៣ ច្បាប់ការងារ ប្រកាសលេខ ៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៤១ ។

យោងតាមច្បាប់កម្ពុជា កម្មករនិយោជិតត្រូវប្រកាន់យកនូវជំហានមួយចំនួន មុននឹងពួកគេអាចអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មបាន ។ ជាការសំខាន់ណាស់ ដែលពួកគេត្រូវបង្ហាញថា គេបានប្រើប្រាស់អស់មធ្យោបាយសន្តិវិធីផ្សេងៗ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន មុននឹងពួកគេចាប់ផ្តើមអនុវត្តធ្វើកូដកម្ម[៧៦] ។ នៅក្នុងករណីវិវាទការងាររួម មធ្យោបាយដោះស្រាយនេះ ជាទូទៅរួមទាំងការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ផងដែរ បើសិនជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខកខានមិនបានចេញ ឬ បញ្ជូនសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេលកំណត់ដោយច្បាប់[៧៧] ។ សេចក្តីពិស្តារលំអិតអំពីសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម នឹងមានពិភាក្សាដូចខាងក្រោម ។

---

[៧៦] មាត្រា ៣២០ ច្បាប់ការងារ ។ ការលើកលែងក្នុងការអនុវត្តវិធាននេះ ក្នុងករណីដែល ឧទាហរណ៍ កម្មករទាមទារការចាត់វិធានការភ្លាមៗចំពោះ ជីវិត និង សុវត្ថិភាពរបស់ពួកគេ ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើរោងចក្រមានសភាពទ្រុឌទ្រោម ហើយកម្មករមានការភ័យខ្លាច ព្រោះវាអាចបាក់ធ្លាក់នៅពេលណាមួយ នោះមធ្យោបាយសន្តិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ អាចត្រូវបានចាត់ទុកថាបានព្យាយាមអស់សមត្ថភាពដោយមិនបាច់រង់ចាំការផ្សះផ្សា និង ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល ។ ពួកគេអាចមិនមានជំរើសផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការទាមទារដោយការផ្តើមធ្វើកូដកម្ម ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ប្រសិនបើមានការខកខានក្នុងការផ្សះផ្សា ឬ បញ្ជូនរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលកំណត់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នោះវាអាចត្រូវបានគេអះអាងថា កម្មករបានព្យាយាមអស់លទ្ធភាពក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទតាមមធ្យោបាយសន្តិវិធី នៅពេលដែលពេលវេលាកំណត់ដែលពាក់ព័ន្ធផុតកំណត់ (សូមមើល ច្បាប់ស្តីពី ការងារ មាត្រា៣២០ កថាខណ្ឌទី១ ។

[៧៧] មាត្រា ៣២០ ច្បាប់ការងារ ។

កូដកម្ម និង ឡុកអៅ

នៅពេលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ និង និយោជករបស់គេមិនអាចដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់គេតាមរយៈការចរចា ឬ តាមរយៈដំណើរការដោះស្រាយវិវាទឯទៀត ភាគីមួយអាចសម្រេចចាត់វិធានការ ដោយផ្ទាល់ ដើម្បីបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀត សម្រុះសម្រួល ។

កម្មករនិយោជិត អាចចាត់វិធានការដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ ដោយមិនធ្វើ ការងាររបស់គេ ។ នេះហៅថា "កូដកម្ម" ។ និយោជក អាចចាត់វិធានការដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ ដោយបិទកន្លែងធ្វើការ ទាំងអស់ឬមួយផ្នែក ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ។ នេះហៅថា " ឡុកអៅ " ។

តាមរយៈការធ្វើកូដកម្ម និង ឡុកអៅ ភាគីម្ខាងនៅក្នុងវិវាទ អាចដាក់សម្ពាធសេដ្ឋកិច្ចទៅលើភាគីម្ខាងទៀត ដើម្បីបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀតនោះយល់ព្រមសម្រុះសម្រួល ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មនិយោជកមិនអាចរកប្រាក់ចំណេញបានទេ ។ ប្រសិនបើនិយោជកឡុកអៅ កម្មករនិយោជិតមិនអាចរកប្រាក់ចិញ្ចឹមជីវិតបាន ។ ទាំងកូដកម្ម ទាំងឡុកអៅ ភាគីទាំងសងខាងសុទ្ធតែទទួលរងការប៉ះពាល់ខាងសេដ្ឋកិច្ច ។ ភាពខុសគ្នានោះ គឺថាតើអ្នកណាជាអ្នកផ្តើមរឿងមុន ពោលគឺថាតើជាកម្មករនិយោជិត ឬ និយោជក ។

សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្អាកមិនធ្វើការ និង សិទ្ធិនិយោជកក្នុងការផ្អាកដំណើរការសហគ្រាសរបស់គេ គឺជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន នៅក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ។ អាស្រ័យដូចនេះហើយបានជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និង ច្បាប់ នៅក្នុង ប្រទេសជាច្រើន ការពារសិទ្ធិទាំងនេះ ជាពិសេសសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ។ ប៉ុន្តែ កូដកម្ម និង ឡុកអៅ គឺជាវិធានការដ៏ខ្លាំងក្លា និង អាចប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ និង ដល់ប្រជាពលរដ្ឋឯទៀត ។ ដូច្នេះ ច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនបានដាក់កំហិតលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និង សិទ្ធិនិយោជកក្នុងការឡុកអៅ ។

មាត្រា ៣៧ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និង ចែងថា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនឹងត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ។ ចំនុចខាងក្រោមជាវិធានអនុវត្តទូទៅយោងតាមច្បាប់កម្ពុជា :

- ប្រសិនបើកូដកម្មជាកូដកម្មស្របច្បាប់ កម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវបានគេបញ្ឈប់ដោយស្របច្បាប់ ដោយសារការធ្វើកូដកម្មឡើយ ក៏ប៉ុន្តែពួកគេមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មទេ[៧៨] ។ ប្រសិនបើកូដកម្មត្រូវបានតុលាការប្រកាសថាជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករអាច ត្រូវគេបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ប្រសិនបើពួកគេមិនត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោងចាប់ពីពេលដែលចេញសាលក្រម[៧៩] ។

- ប្រសិនបើឡុកអៅជាឡុកអៅស្របច្បាប់ និយោជកមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលគាត់ឡុកអៅទេ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើឡុកអៅ ជាឡុកអៅខុសច្បាប់ និយោជកត្រូវ តែបើកប្រាក់ឈ្នួល ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលឡុកអៅនោះ[៨០] ។

និយមន័យកូដកម្ម

មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ការងារកម្ពុជាបានឱ្យនិយមន័យកូដកម្ម ដូចខាងក្រោម :

> *មាត្រា ៣១៨. កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬ គ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។*

---

៧៨ មាត្រា ៣៣២ និងមាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

៧៩ មាត្រា ៣៣៧ នៃច្បាប់ការងារ សូមមើលសំណុំរឿងសណ្ឋាគាររ៉ាហ្វ៊ល ឡឺ រ៉ូយ៉ាល់ លេខ២២/០៤ ។

៨០ មាត្រា ៣៣៥ នៃច្បាប់ការងារ

កូដកម្មជាវិធានការដែលធ្វើឡើងដោយមនុស្ស "មួយក្រុម" មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នាជាសមូហភាព ។ ពេលណាសហជីពធ្វើកូដកម្ម សកម្មភាពនោះច្បាស់ជាសកម្មភាពនៃមនុស្សមួយក្រុមរួមគ្នា ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពអាចធ្វើកូដកម្មបានផងដែរ ។ វាមិនច្បាស់លាស់ទេ ថាតើត្រូវមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ត្រូវឈប់ធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីចាត់ទុកថាជា "ការឈប់ធ្វើការដោយមនុស្សមួយក្រុម" នោះ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើវិវាទនោះ បានបំពេញតាមនិយមន័យ នៃវិវាទការងាររួមក្នុងមាត្រា ៣០២ ពេលនោះសកម្មភាពនោះគួរចាត់ទុកជា "សកម្មភាពមនុស្សមួយក្រុម" ដែលបានរៀបចំឡើងសម្រាប់ គោលបំណងនៃមាត្រា ៣១៨ ។

ទោះបីជាកម្មករមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មក៏ដោយ មាត្រា ៣១៩-៣២១ បានកំរិតអំពីសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ។ បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងនេះ ទាក់ទិនជាចំបងទៅនឹងគោលបំណង និងពេលវេលានៃ កូដកម្ម ។

គោលបំណងស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម

កូដកម្មទាំងឡាយ[៨១] ត្រូវតែបំពេញនូវគោលបំណងស្របច្បាប់ជាមូលដ្ឋានពីរយ៉ាងគឺ :

- ដើម្បីដាក់បង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ឬ ច្បាប់ និង
- ដើម្បីការពារប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច និងវិជ្ជាជីវៈសង្គមរបស់កម្មករនិយោជិត ។

គោលបំណងស្របច្បាប់ទីមួយទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍មិនស្របតាមច្បាប់ ឬ ទាក់ទងនឹងសកម្មភាពឯទៀតដែលបង្ករឡើងដោយភាគីនិយោជក ។ កម្មករនិយោជិតអះអាងថានិយោជកមិនបានគោរព តាមអនុសញ្ញារួម ឬ តាមច្បាប់ ហើយសហជីព ឬ កម្មករនិយោជិតមួយក្រុម[៨២] ធ្វើកូដកម្មដើម្បីបង្ខំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ឬ ច្បាប់នោះ ។

---

[៨១] មាត្រា ៣២០ នៃច្បាប់ការងារ

[៨២] កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៣២០ អនុញ្ញាតឱ្យធ្វើកូដកម្ម ពេលដែល "សហជីព" មានបំណងដាក់ឱ្យអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬ មានបំណងដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់ ។ ការប្រើពាក្យ "សហជីព" នៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី២ ប្រហែលមិនមែនគ្រាន់តែមានន័យថា មានតែសហជីពនេះមួយអាច ធ្វើកូដកម្មដោយសារហេតុផលនេះប៉ុណ្ណោះទេ ។ វាហាក់ដូចជាថា យោងតាមមាត្រា ៣១៨ កម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលសហជីពមិនមែនជាតំណាងនោះ ក៏អាចធ្វើកូដកម្មដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬ ដាក់ឱ្យអនុវត្តច្បាប់បានដែរ ។

គោលបំណងទីពីរ ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ ។ ជាទូទៅ កូដកម្មប្រភេទនេះកើតឡើងក្នុងពេលចរចាអនុសញ្ញារួម គឺក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការសុំ : តំឡើងប្រាក់ឈ្នួល បន្ថយថិរវេលាធ្វើការ ឱ្យនិយោជកដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយតម្លើងឋានៈ និង លក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងទៀត ។

គោលបំណងមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម

ច្បាប់ស្តីពីការងារបញ្ជាក់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីគោលបំណងពីរមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម[៨៣] គឺការ :

- តវ៉ាប្រឆាំងនឹងការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិ ឬ បទបញ្ជាផ្សេងៗ ដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល និង
- ស៊ើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលភាគីទាំងសងខាងបានព្រមព្រៀងគ្នាអនុវត្ត ហើយដែលមិនទាន់ផុតកំណត់នៅឡើយ ។

គោលបំណងខុសច្បាប់ទីមួយ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយច្បាប់ ឬ ធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីម្នាក់ ដែលមានសិទ្ធិអំណាចស្របច្បាប់ដើម្បីធ្វើការបកស្រាយនោះ ។

ហេតុដូច្នេះ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្មដើម្បីប្រឆាំងនឹងការបកស្រាយច្បាប់ដែលមានក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ សាលក្រមតុលាការបានទេ ។ និយោជក មិនមានអំណាចក្នុងការមិនគោរពតាមការបកស្រាយច្បាប់នោះឡើយ ដូច្នេះ វាមិនត្រឹមត្រូវទេសម្រាប់កម្មករធ្វើ កូដកម្ម ដើម្បីបង្ខំឱ្យនិយោជកធ្វើទៅតាមការទាមទាររបស់ខ្លួននោះឡើយ ។

---

[៨៣] មាត្រា ៣២១ ច្បាប់ការងារ

គោលបំណងខុសច្បាប់ទីពីរ ទាក់ទងនឹងកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់របស់និយោជក និង កម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមអនុសញ្ញារួម ឬ តាមសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលនៅមានសុពលភាព។ នៅពេលភាគីសាមី បានព្រមព្រៀងគ្នាលើអនុសញ្ញារួម ឬ បានទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ ហើយ ភាគីសាមីមានកាតព្វកិច្ចគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់រហូតដល់វាផុតកំណត់ ។ និយោជកពុំជាប់កាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចាដើម្បីសើរើអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់ដែលមិនទាន់ផុតកំណត់ឡើយ ។ ហេតុដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីបង្ខំឱ្យនិយោជកចរចាលើអ្វីដែលមានក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ឡើយ ។

ពេលវេលាស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម

ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតអាចមានគោលបំណងស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្មក៏ដោយ ក៏កូដកម្មនោះនៅតែអាច ជាកូដកម្មខុសច្បាប់បានដែរ ដោយសារតែមូលហេតុពេលវេលា ។ មាត្រា ៣១៨-៣២១ មានបទបញ្ញត្តិជាច្រើន ដែលទាក់ទងនឹងពេលវេលាស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម ។ ជាទូទៅ កូដកម្មអាចអនុវត្តបានតែបន្ទាប់ពីដំណោះស្រាយវិវាទ ដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីទាំងឡាយត្រូវបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាព ។

> *មាត្រា ៣២០(៤) សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។*

ក្រៅអំពីគោលការណ៍ទូទៅនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់បញ្ហាពីរយ៉ាងដែលធ្វើឱ្យកូដកម្មមួយស្របច្បាប់គឺ :

- នៅពេលភាគីម្ខាង ធ្វើបណ្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល [៨៤] និង
- នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្នុងរយៈពេលកំណត់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ [៨៥] ។

---

[៨៤] មាត្រា ៣១៩ នៃច្បាប់ការងារ ។

ចំពោះវិវាទទាំងឡាយណាដែលស្ថិតក្នុងដែនអំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កូដកម្ម មិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើឡើយ ដរាបណាមានករណីដូចខាងលើកើតឡើង ។ នេះមានន័យថា កូដកម្ម ឬឡុកអៅមិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតនៅក្នុងពេលផ្សះផ្សា ឬពេលដែលអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងចាត់ការ ដោះស្រាយវិវាទទេ ។ មានឱកាសជាច្រើន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីបញ្ជា ឱ្យកម្មករបញ្ឈប់កូដកម្មមុនពេលដែលការទាមទារត្រូវជំនុំជំរះ[៨៦] ។ ក្រុមប្រឹក្សាក៏បានបញ្ជាថានិយោជក ត្រូវតែទទួលកម្មករត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ រង់ចាំការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[៨៧] ។

នីតិវិធីសម្រាប់ការធ្វើកូដកម្ម

ក្រៅពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទិននឹងពេលវេលា និងគោលបំណងរបស់កូដកម្មដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ កូដកម្មមួយនឹងចាត់ថាស្របច្បាប់ បើសិនជាវាត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវ ។ នីតិវិធី ទាំងនេះមាន ចែងក្នុងមាត្រា ៣២៣-៣២៥ និង ៣២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមមាត្រា ៣២៣ កូដកម្មមួយជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ប្រសិនបើសមាជិកសហជីពមិនបាន អនុម័តយល់ព្រមធ្វើកូដកម្ម ដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទេ ។ ការតម្រូវនេះធានាថា សមាជិក សហជីពម្នាក់ៗមានសិទ្ធិ តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចដ៏សំខាន់នេះ ។

យោងតាមមាត្រា ៣២៤ មាត្រា ៣២៥ និង ៣២៧ កូដកម្មមួយខុសច្បាប់ ប្រសិនបើសហជីពមិន ជូនដំណឹងមុនរយៈពេល៧ថ្ងៃទៅឱ្យនិយោជក និង ក្រសួងនោះទេ ។ ប្រសិនបើកូដកម្មប៉ះពាល់ដល់ សេវាជាសារវន្ត (ឧទាហរណ៍: មន្ទីរពេទ្យ អគ្គិសនី និង រដ្ឋករទឹក) ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវមានរយៈ ពេល ១៥ ថ្ងៃការងារ[៨៨] ។ ក្នុង អំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារ នឹងព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទនេះតាមរយៈការផ្សះផ្សា ។

---

៨៥ មាត្រា ៣២០ នៃច្បាប់ការងារ ។

៨៦ សូមសេចក្តីបញ្ជាក្នុងរឿង អឹម អេស អាយ លេខ០៤/០៤ និង រឿងសណ្ឋាគារលេខ ១៨/០៤ ។

៨៧ សូមសេចក្តីបញ្ជាក្នុងសំណុំរឿងសណ្ឋាគារលេខ ១៨/០៤ ។

៨៨ មាត្រា៣២៧ នៃច្បាប់ការងារ ។

ការតម្រូវឱ្យជូនដំណឹងមុន និងផ្សះផ្សាជាកំហិតនេះ ដើរតួរសំខាន់ពីរយ៉ាង ។ ទីមួយ ការតម្រូវនេះរក្សាសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ប៉ុន្តែត្រូវទុកកូដកម្មនេះជាមធ្យោបាយចុងក្រោយ ក្រោយពេលប្រើអស់មធ្យោបាយផ្សេងៗទៀត ហើយនៅតែមិនបានទទួលជោគជ័យទៀត ។ ទីពីរលក្ខខណ្ឌនេះផ្តល់ "រយៈពេលសម្រាប់ធ្វើឱ្យភាគីវិវាទត្រជាក់ចិត្តនឹងគ្នាឡើងវិញ" ហើយជារយៈពេលដែលរដ្ឋមន្ត្រីព្យាយាមជំរុញឱ្យភាគីវិវាទឈានដល់ចំនុចព្រមព្រៀងគ្នា លើដំណោះស្រាយដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹង ភាគីទាំងពីរក៏ត្រូវបានតម្រូវឱ្យចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីរៀបចំសេវាអប្បបរមា ដែលពានតម្រូវក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ។ សេវាអប្បបរមាគឺគ្រាន់តែធានានូវការការពារ ទ្រព្យសម្បត្តិ និង គ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាសក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម[៨៩] ។ ប្រសិនបើភាគីមិនអាចព្រមព្រៀងគ្នាទេនោះ ក្រសួងនឹងកំណត់អំពីសេវាអប្បបរមាដែលបានតម្រូវ ។ សម្រាប់កូដកម្មប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ក្រសួងកំណត់អំពីសេវា អប្បបរមា ដូចជា ការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតសុខភាព ឬ សុវត្ថិភាពរបស់មនុស្សដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម[៩០] ។ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានតម្រូវឱ្យផ្តល់សេវាអប្បបរមារួមទាំងសេវាជាសារវន្តត្រូវចាត់ទុកថា ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ប្រសិនបើពួក គេខកខានមិនបង្ហាញខ្លួនបំពេញការងារនោះ[៩១] ។

ការសម្រេចអំពីនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣៦ និង ៣៣៧ កំណត់និយមន័យអំពីកូដកម្មខុសច្បាប់ និង បញ្ជាក់អំពីឥទ្ធិពលរបស់វា ។ នៅពេលកូដកម្មមួយមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីតម្រូវទេ (ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករមិនបានជូនដំណឹងមុនដែលបានតម្រូវ ឬ មិនបានបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់) នោះកូដកម្មប្រហែលជាអាចត្រូវគេប្រកាសថាជា កូដកម្មខុសច្បាប់ ។ បើទោះជាមាត្រា ៣៣៦ សំដៅជាក់លាក់លើនីតិវិធីយ៉ាងណាក៏ដោយ វាហាក់ដូចជា កូដកម្មមួយក៏អាចត្រូវបានប្រកាសថាជាកូដកម្មខុសច្បាប់ បើសិនជាវាមានគោលបំណងមិនស្របច្បាប់ ដូចដែលបានចែងក្នុងមាត្រា ៣២១ ។

---

[៨៩] មាត្រា ៣២៦ នៃច្បាប់ការងារ

[៩០] មាត្រា៣២៨ នៃច្បាប់ការងារ

[៩១] មាត្រា ៣២៦ និង ៣២៨ នៃច្បាប់ការងារ ។

ការខកខានមិនបានធ្វើសកម្មភាពដោយសន្តិវិធីក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មអាចជាលទ្ធផលដែលកូដកម្មនោះត្រូវបានប្រកាសថាជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ។ មាត្រា៣៣០ និង ៣៣១ ពណ៌នាអំពី សកម្មភាពមិនប្រកបដោយ សន្តិវិធីពីរប្រភេទរបស់កូដករ : ការប្រព្រឹត្តអំពើហឹង្សា និង ការរារាំងកម្មករមិនមែនកូដករ មិនឱ្យចូលធ្វើការតាមរយៈការបង្ខំ ឬ ការគំរាមកំហែង ។

	មាត្រា ៣៣៧ : ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មស្របច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារ ។

តុលាការមានអំណាចយុត្តាធិការផ្តាច់មុខក្នុងការកំណត់ថាកូដកម្មណាមួយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់[៩២] ។ ប្រសិនបើតុលាការប្រកាសថា កូដកម្មមួយខុសច្បាប់[៩៣] នោះ យោងតាមមាត្រា៣៣៧ កូដករ ត្រូវតែ ចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញសេចក្តីប្រកាសនេះ ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញ នៅមុនពេលផុត ៤៨ ម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ហើយអាចត្រូវគេបញ្ឈប់ពីការងារ[៩៤] ។

---

៩២ មាត្រា ៣៣៧ នៃច្បាប់ការងារ ។

៩៣ ក្នុងរឿងសណ្ឋាគារ រ៉ាហ្វិល ឡឺ រ៉ូយ៉ាល់ លេខ២២/០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ថា ដីការតាមពាក្យសុំមិនមែនជាសេចក្តីប្រកាសក្នុងគោលបំណងនៃមាត្រា៣៣៧នៃច្បាប់ការងារ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកត់សំគាល់ថា ដីកាតាមពាក្យសុំនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះគឺជាសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយរបស់តុលាការ និង ជាសេចក្តីប្រកាសអំពីភាពនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្មក្នុងគោលបំណងនៃមាត្រា៣៣៧នៃច្បាប់ការងារ ។

៩៤ មាត្រា ៣៣២ និង ៣៣៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងសណ្ឋាគាររ៉ាហ្វល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់ លេខ២២/០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថារយៈពេល៤៨ម៉ោងសម្រាប់កម្មករត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ត្រូវ គិតចាប់ពីពេល (រាប់ទាំងថ្ងៃនិងម៉ោង)ដែលតុលាការចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ទាក់ទងនឹងគុណវឌ្ឍន៍កូដកម្ម និងមិនមែនពីពេលដែលកម្មករបានទទួលសេចក្តីសម្រេច ឬអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ អង្គហេតុដែលកម្មករសណ្ឋាគារឡឺរ៉ូយ៉ាល់ មិនបានដឹងអំពីសេចក្តីប្រកាសរបស់តុលាការរហូតដល់ម៉ោង ២ រសៀល ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤(២៤ម៉ោងបន្ទាប់ពីចេញប្រកាស) ផ្តល់នូវមូលហេតុសុពលមួយ សម្រាប់ពួកគេក្នុងការមិនត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញរហូតដល់ម៉ោង២រសៀល ថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានពិចារណាផងដែរថា តើកម្មករមានហេតុផលសុពល ឬអត់ ក្នុងការមិនត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញបន្ទាប់ពីពេលចេញប្រកាសនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា លក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់និយោជកដែលឱ្យកម្មករចុះឈ្មោះ និងសន្យាមិនចូលរួមកូដកម្មទៀតនោះ គឺមិនសមហេតុផលឡើយ ។ ដោយសារសិទ្ធិ ធ្វើកូដកម្មស្របច្បាប់ មានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ និង រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ហេតុដូច្នេះ កម្មករ មានហេតុផលសុពលត្រឹមត្រូវក្នុងការមិនត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ។

ទោះបីជាច្បាប់ការងារមិនផ្តល់អំណាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការធ្វើសេចក្តីប្រកាសថាតើកូដកម្មមួយស្របច្បាប់ ឬ ខុសច្បាប់នោះក៏ដោយ ក៏ជួនកាលវានឹងជាការចាំបាច់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សា ដើម្បីពិចារណាអំពីនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្មជាក់លាក់ណាមួយ ដែលជាផ្នែកមួយនៃការទាមទារដែរ ។ ឧទាហរណ៍ក្នុងរឿងរោងចក្រកាត់ដេរលីដា លេខ០៤/០៣ កម្មករបានប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ដោយសារវាជាផ្នែកមួយនៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណាអំពីនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម និង បានសន្និដ្ឋានថា កូដកម្មនោះមិនបានធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវស្របតាមនីតិវិធីដែលបានតម្រូវដោយច្បាប់ការងារ[៥៥] ឡើយ ។

[៥៥] សូមមើលសំណុំរឿង វិស ឃិនសិប លេខ០៨/០៤ សំណុំរឿង ឡាក់ឃី ហ្សូន លេខ១៥/០៤ ។

វិធានសម្រាប់អនុវត្តក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម

ដើម្បីការពារកុំឱ្យវិវាទការងារកើតឡើងជ្រុលមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន ហើយដើម្បីទប់ស្កាត់កុំឱ្យមានការរំលោភបំពានផ្សេងៗ ដែលបណ្តាលមកពីអំពើកូដកម្ម ច្បាប់ស្តីពីការងារបានដាក់វិធានមួយចំនួនលើការប្រព្រឹត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និង និយោជកក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម :

១. កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅដោយគ្មានអំពើហិង្សា : ការបង្កឱ្យមានអំពើហិង្សាក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មដោយភាគី ណាមួយត្រូវចាត់ថាមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនឹងត្រូវទទួលផលវិបាកដែលទាក់ទងនឹងការប្រព្រឹត្តិនោះ ។ លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតដែលបង្កឱ្យមានហិង្សាពេលធ្វើកូដកម្មអាចនាំឱ្យកូដកម្មនោះក្លាយទៅជាខុសច្បាប់[៩៦] ។

២. កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម : ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនត្រូវបាន ប្រាក់ឈ្នួលទេក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម[៩៧] ។

៣. មានករណីលើកលែងមួយចំនួនចំពោះវិធាននៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ហើយករណីលើកលែងនេះ អនុវត្តទៅលើតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ឬ ប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលអ្នកទាំងនេះត្រូវតែបន្តបំពេញភារកិច្ចជាតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ឬ ប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម[៩៨] ។

៤. កម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពជ្រើសរើសការមិនចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ហើយអាចបន្តធ្វើការឱ្យនិយោជករបស់ខ្លួនព្រមទាំងបន្តទទួលប្រាក់បៀវត្ស ។ សហជីពឬកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម មិនអាចបង្ខិតបង្ខំ ឬគំរាម ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះទេ[៩៩] ។

៥. កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើកូដកម្ម លើកលែងតែអ្នកមានកំហុសធ្ងន់ត្រូវបានទទួលការងាររបស់គេវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ហើយនិយោជកមិនអាចដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយលើកម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុ នៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម របស់សាម៉ីជននោះឡើយ[១០១] ។

---

[៩៦] មាត្រា ៣៣០ និងមាត្រា ៣៣៦ នៃច្បាប់ការងារ

[៩៧] មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ការងារ ។ សូមមើលឧទាហរណ៍ក្នុងរឿង យ៉ាដា ព្រីងធីង លេខ១៦/០៤ ។

[៩៨] មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ការងារ ។

[៩៩] មាត្រា ៣៣១ នៃច្បាប់ការងារ ។

៦. ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ទេ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមាដែលកម្មករ និយោជិតធ្វើកូដកម្ម នោះ បដិសេធមិនព្រមបំពេញ[១០២] ។

មានទោសវិន័យធ្ងន់ធ្ងរ រួមទាំងការដាក់ពន្ធនាគារចំពោះការបំពានវិធានណាមួយនៃវិធានចុងក្រោយទាំងបីនេះ[១០៣] ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការដាក់ទោសវិន័យណាមួយចំពោះកម្មករកូដករនោះគឺចាត់ទុកជាមោឃៈ[១០៤] ។

និយោជកដែលជ្រើសរើសកម្មករជំនួសដោយខុសច្បាប់ ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករកូដករទាំងអស់នោះ[១០៥] ។ នៅក្នុងរឿងលីដាលេខ០៤/០៣ និយោជកបានបញ្ជូនវត្ថុធាតុដើមទៅរោងចក្រមួយផ្សេងទៀតដើម្បីឱ្យការងារបានសម្រេចនៅទីនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការជួលកម្មករនិយោជិតថ្មីជំនួសកម្មករ និយោជិតចាស់មានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតចាស់ដែលកំពុងតែធ្វើកូដកម្ម។

---

១០០ ការខកខានមិនត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញដោយគ្មានហេតុផលសុពល យោងតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់តុលាការដែលសម្រេចថា កូដកម្មនេះគឺខុសច្បាប់ គឺជាកំហុសធ្ងន់ យោងតាមមាត្រា ៣៣៧ នៃច្បាប់ការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការចូលរួមនៅក្នុងកូដកម្មខុសច្បាប់នោះ គឺមិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ទេ (សូមមើលសំណុំរឿងសណ្ឋាគារ រ៉ាហ្វ៊ល ឡឺ រ៉ូយ៉ាល់ លេខ២២/០៤ ។

១០១ មាត្រា ៣៣០ និង ៣៣៣ នៃច្បាប់ការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសង្កេតឃើញថា វាអាចជាទណ្ឌកម្មមិនសមស្រប តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា៣៣៣ ក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លាពីកម្មករដែលចូលរួមកូដកម្មដែលធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក១៣ (សំណុំរឿងរោងចក្រកាត់ដេរ លីដា ០៤/០៣) ។

១០២ មាត្រា ៣៣៤ នៃច្បាប់ការងារ ។ សូមមើលសំណុំរឿង រោងចក្រកាត់ដេរ លីដា ០៤/០៤ និង សណ្ឋាគាររ៉ាហ្វ៊ ឡឺ រ៉ូយ៉ាល់ ២២/០៤ ។

១០៣ មាត្រា ៣៦៩ នៃច្បាប់ការងារ ។

១០៤ មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

១០៥ មាត្រា ៣៣៤ នៃច្បាប់ការងារ ។

ឡុកអៅ

ច្បាប់ស្តីពីការងារការពារយ៉ាងជាក់លាក់នូវសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើឡុកអៅប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅក្នុងវិវាទការងារ[១០៦] ។ ឡុកអៅត្រូវបានកំណត់ថា "ការបិទទាំងស្រុង ឬផ្នែកណាមួយនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានណាមួយ ដោយភាគីនិយោជកនៅក្នុងពេលមានវិវាទការងារកើតឡើង"[១០៧] ។

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ តាក់តែងឡើងដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជក បិទសហគ្រាសនៅក្នុងកំឡុងពេល ឬមុនពេលធ្វើកូដកម្ម ។ សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅនេះជាកម្មវត្ថុនៃវិធាន និង ការដាក់កំហិតដូចនឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ[១០៨] ។

ប្រសិនបើនិយោជកធ្វើឡុកអៅខុសច្បាប់ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករសម្រាប់រយៈពេលធ្វើឡុកអៅ ហើយទណ្ឌកម្មផ្សេងទៀតក៏ត្រូវយកមកអនុវត្តផងដែរ[១០៩] ។

---

[១០៦] មាត្រា ៣១៩ នៃច្បាប់ការងារ ។
[១០៧] មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ការងារ ។
[១០៨] មាត្រា ៣២២ នៃច្បាប់ការងារ ។
[១០៩] មាត្រា ៣៦៩ នៃច្បាប់ការងារ ។

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០: វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬ ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គលអាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន ឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ៣០១: អធិការការងារក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ញាអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន ។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង ។

ភាគីទាំងឡាយអាចឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចំលងចែកភាគីផង ។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ក្នុងករណីដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេ សិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់ ។

ផ្នែកទី ២

ការវិវាទការងាររួម

ក. ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២: វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

មាត្រា ៣០៣: បើក្នុងអនុសញ្ញារួមគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួម ដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សា តាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

មាត្រា ៣០៤: រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្តឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯង ពីវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣០៥: ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

មាត្រា ៣០៦: នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួម នៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី ១៦ ។

មាត្រា ៣០៧: ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតំលៃ និង អានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និង រវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។

មាត្រា ៣០៨: បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះ ទៅជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា ។

២. ការសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣០៩: ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

ក) ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន

ខ) ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ) ឬមួយក៏នីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ។

មាត្រា ៣១០: ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ "គ" នៃមាត្រា ៣០៩ ខាងលើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈ-ពេលបីថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ ខាងលើពីអ្នកផ្សះផ្សា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង ។

មាត្រា ៣១១: សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅបណ្តាស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និង មានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣១២: ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបក-ស្រាយ និង ការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និង ស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិត ដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

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

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថិកំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយ ដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និង ចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា ៣១៣: ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម ។ ភាគីមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញ ចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង ។

មាត្រា ៣១៤: សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុក និង ចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា ៣១៥: កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និង ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលគ្មាននរណាប្ដឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាសដែលមានកើតវិវាទ និង ក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត-ក្រុង ។

មាត្រា ៣១៦: នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និង អាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា ៣១៧: ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទ និង ការអនុវត្តផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៣

កូដកម្ម - ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣១៨: កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។

ឡុកអៅ គឺការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣១៩: សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និង ឡុកអៅត្រូវបានធានា ។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្ដីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល ។

មាត្រា ៣២០: សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុងជំពូកទី ១២ ។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់ ។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ ដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។

មាត្រា ៣២១: កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិ ដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ ។

មាត្រា ៣២២: សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

ផ្នែកទី ២

នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៣២៣: កូដកម្មត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។ លក្ខន្តិកៈនេះ ត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសំងាត់ ស្តីពីការសម្រេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម ។

ក. ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៣២៤: ការធ្វើកូដកម្មត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតំកល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវតែតំកល់ទុកនៅសមាគមនិយោជករៀង១ខ្លួន ប្រសិនបើមាន ។ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវការទាមទារទាំងឡាយ ដែលជាមូល-ហេតុនៃកូដកម្ម ។

ការជូនដំណឹងនេះត្រូវតែផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ ។

មាត្រា ៣២៥: នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ខ. សេវាអប្បបរមា

មាត្រា ៣២៦: នៅក្នុងកំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមា ក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបរិក្ខារ និង គ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាអប្បបរមានេះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

គ. សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា ៣២៧: ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតសន្តិសុខ ឬសុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៤ ត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ យ៉ាងតិចដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ។

មាត្រា ៣២៨: នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកដើម្បីការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាព ឬសន្តិសុខរបស់មនុស្ស ដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្ម ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនអំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

មាត្រា ៣២៩: បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្ត តាមន័យនៃមាត្រា ៣២៨ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ សេចក្តីសម្រេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ ដែលទាក់ទងនឹងគុណវុឌ្ឍិនៃសេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្តជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ ឬរបស់តុលាការអាជ្ញាកតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

ផ្នែកទី ៣

អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣០: កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី ។ ការបង្កអំពើហិង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ ។

មាត្រា ៣៣១: សេរីភាពនៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ ។

មាត្រា ៣៣២: កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារ មិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះ អាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៣៣: ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយ ទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី ១៦ មាត្រា ៣៦៩ ។

មាត្រា ៣៣៤: ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេង មកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៦ និងមាត្រា ៣២៨ ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករ ទាំងអស់នៅក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម ។

មាត្រា ៣៣៥: ចំពោះឡុកអៅ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជក ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ ។

ផ្នែកទី ៤

កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា ៣៣៦: កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះ ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ៣៣៧: ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាគតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញនៅមុនពេលផុត កំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ~ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

លេខ ០៩៩ : សកបយ

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

ជំពូក ១

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ ១: ប្រកាសនេះ កំណត់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលមានសមាជិកយ៉ាងតិច ១៥ រូប ដោយ អនុលោមតាមមាត្រា ៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវចេញប្រកាសតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។ ប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរៀងរាល់ឆ្នាំ ត្រូវចេញយ៉ាងតិច ១៤ ថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិ ។

ប្រការ ២: អាណត្តិនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ លើកលែងតែៈ

ក. សមាជិកនោះស្លាប់ លាលែងពីតំណែង ឬ ក្លាយជាជនអសមត្ថភាពមិនអាចបំពេញ ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនជា អាជ្ញាកណ្តាល ឬ

ខ. សមាជិកនោះត្រូវបានជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះ លែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ

គ. សមាជិកនោះ កាន់កាប់មុខងារដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ។

ក្នុងករណីដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញ ដូច មាន ចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក ខ និង គ ខាងលើ នោះសមាជិកថ្មីត្រូវស្នើឡើងដោយស្ថាប័នដែលបានស្នើ សមាជិកដែលចេញនោះនឹងត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ ។

ប្រសិនបើនៅចុងបញ្ចប់អាណត្តិ ប្រកាសមិនបានចេញស្របតាមប្រការ ១ ខាងលើទេ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបៗ ត្រូវបានចាត់ទុកថាត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញសម្រាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំបន្តទៀត ។

ប្រការ ៣: សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពដូចតទៅ :

ក. មួយភាគបីស្នើឡើងដោយក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ខ. មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

គ. មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័សហជីព) ដែលជាសមាជិក ពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងឡើង ដោយផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះខាងលើ ។

ប្រការ ៤: ករណីដែលតំណាងសមាគមនិយោជកនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះ សម្រាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សមាគមនិយោជកនីមួយៗដែលមានតំណាង ពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ ៥: ករណីដែលតំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័) នៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះ សម្រាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលទេ សហជីពកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ (សហព័ន្ធ) ដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ ៦: សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ :

ក. គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ត្រូវមានៈ-

- អាយុយ៉ាងតិច ២៥ ឆ្នាំ
- ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- បទពិសោធន៍ពាក់ពន្ធ័នឹងការងារយ៉ាងតិចបីឆ្នាំ ។

ខ. សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ក ខាងលើត្រូវមានៈ

- បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬ មានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត
- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។

គ. សមាជិកដែលបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ខ និងចំណុច គ ខាងលើត្រូវមានៈ

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។
- បទពិសោធន៍យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

ប្រការ ៧: បុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្ដាលមានដូចតទៅៈ

ក. បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ខ. ម្ចាស់ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងនៃសហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់អង្គការនិយោជកណាមួយ ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល ១២ ខែមុន ។

គ. សមាជិកសហជីព ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់សហជីពណាមួយ ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែមុន ។

ប្រការ ៨: សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានទទួលការតែងតាំង ដោយមិនប្រកាន់រើសអើង ដោយមូលហេតុសញ្ជាតិ ឬ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១ កថាខណ្ឌ ២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ប្រការ ៩: ទោះបីអាណត្តិរបស់សមាជិកណាម្នាក់បានចប់ហើយក៏ដោយ ក៏សមាជិករូបនោះត្រូវបន្តការងាររបស់ខ្លួន នៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលកាលពីមុនពេលផុតអាណត្តិរបស់ខ្លួន រហូតដល់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើង ឬ ដំណើរការសម្រេចសេចក្តីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់ ។

ប្រការ ១០: សមាជិកណាម្នាក់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលទទួលមរណភាព ឬ ក្លាយជាជនអសមត្ថភាព ឬ លាលែងពីតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងអំឡុងពេលនៃអាណត្តិរបស់ខ្លួន ឬ សមាជិក នោះត្រូវជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះ លែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារណាមួយដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ នឹងត្រូវជំនួសដោយសមាជិកថ្មីសម្រាប់រយៈពេលដែលនៅសល់ក្នុងអាណត្តិនោះ ។ សមាជិកថ្មីនោះត្រូវបានស្នើឈ្មោះដោយស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានបញ្ជូនឈ្មោះសមាជិកដែលចាកចេញនោះ ហើយត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ។

ប្រការ ១១: សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងរង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយវិវាទឡើយ ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានភាពមិនលំអៀង ។

ជំពូក ២
សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

ប្រការ ១២: វិវាទការងាររួមទាំងឡាយដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្របតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមួយ ដែលត្រូវបង្កើតឡើងសម្រាប់តែការដោះស្រាយវិវាទនោះ ។ សេចក្ដីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយ ត្រូវចាត់ទុកជាសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនីមួយៗត្រូវមានសមាជិកបីរូបដែលជ្រើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដូចខាងក្រោម:-

ក. សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុច ខ ខាងលើ ហើយត្រូវ បានជ្រើសរើសដោយសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទ

ខ. សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច គ ខាងលើហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃវិវាទ

គ. សមាជិកមួយរូបដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និង ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ក ខាងលើដោយមានការឯកភាពពីសមាជិកទាំងពីរខាងលើ ។ នៅក្នុងករណីដែលសមាជិកទាំងពីររូបនេះមិនឯកភាពគ្នា ក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកទីបីនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ការជ្រើសរើសនេះត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោត ក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ក ។

ប្រការ ១៣: ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពីរ ឬ ច្រើនជាភាគីនៃវិវាទ ហើយពួកគេមិនអាចឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀង ក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាមួយ សមាជិកនេះនឹងត្រូវជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ដូចគ្នានឹងនេះដែរ ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតពីរ ឬច្រើន ជាភាគីវិវាទ ហើយគេមិនមានការ ឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាម្នាក់នោះ សមាជិកមួយនោះនឹងត្រូវជ្រើសរើសតាមការចាប់ឆ្នោត ។

ប្រការ ១៤: ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបានគេតំរូវឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជំរះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ ចូលរួមដោយមិនឱ្យទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយ ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ ។

ប្រការ ១៥: សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបដិសេធខ្លួនឯងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើសរើស ប្រសិនកាលៈទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្របអំពីភាពមិនលំអៀង ឬ ឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន រួមមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬអាជីពជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬជាមួយភាគីណាមួយ ឬដោយមានផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្តីនោះ ។

ប្រការ ១៦: ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណា ដែលពុំបដិសេធខ្លួនឯងតាមបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១៥ ខាងលើ អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសម្រាប់អនុវត្តបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៤៧ នៃប្រកាសនេះ ដែលទាក់ទងនឹងការពុំទទួលស្គាល់សេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ ១៧: ក្នុងករណីដែលសមាជិកណាម្នាក់ក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយសារហេតុផលស្របច្បាប់ ឬដោយហេតុផលជាក់ស្តែងណាមួយ ត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមកជំនួស ដោយផ្អែកតាមប្រការ ១២ និង ១៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៣
ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ ១៨: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ដាក់ជូននូវឯកសារ និងពត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

ប្រការ ១៩: ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។

ប្រការ ២០: ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទ ដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬវិធានការដទៃទៀត ដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួម ។

ប្រការ ២១: ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្ត ដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ ២២: ទីស្នាក់ការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺនៅភ្នំពេញ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចជួបប្រជុំនៅកន្លែងណាផ្សេងទៀតក៏បាន នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលខ្លួនគិតថាសមរម្យ សម្រាប់ពិគ្រោះយោបល់នៅក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន សម្រាប់ជួបជាមួយភាគី សាក្សី ឬអ្នកជំនាញការ សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យវត្ថុទ្រព្យសម្បត្តិដទៃទៀត ឬឯកសារ ឬការចុះពិនិត្យដល់ទីកន្លែងផ្ទាល់ ។ នៅក្នុងករណីបែបនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីទីកន្លែងថ្មី ដែលបានជ្រើសរើស សម្រាប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួននេះ ។

ប្រការ ២៣: ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាសាខ្មែរ ។ ភាគីណាមួយ ដែលមានបំណងនិយាយភាសាផ្សេងក្រៅពីជាភាសាខ្មែរ ទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬ មានសាក្សីដែលមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរ ភាគីនោះត្រូវនាំមកជាមួយខ្លួននូវអ្នកជំនាញបកប្រែម្នាក់ ចូលរួមក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ ២៤: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចក្នុងការស៊ើបពតិមានអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និង ស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ដែលពាក់ព័ន្ធទៅក្នុងវិវាទ ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយ ដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចតម្រូវឱ្យភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬពតិមានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះអាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

ប្រការ ២៥: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ពន្ធ័ ភាពសំខាន់ និង ទំងន់នៃភស្តុតាង និង មានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយលើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង ។

ប្រការ ២៦: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សី បើសិនជាយល់ឃើញថាសមស្រប ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកំណត់អំពីថ្ងៃ ពេលវេលា និង ទីកន្លែងសម្រាប់សាកសួរសាក្សី ។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិ ក្នុងការសាកសួរសាក្សី នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ ២៧: គ្រប់សេចក្តីថ្លែង ឯកសារ ឬពតិមានផ្សេងទៀតដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយភាគីមួយត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីមួយទៀត ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយោងដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចសមស្រប ដើម្បីការពារដល់ភាពអាថិកំបាំងនៃពតិមាននេះ ។

ប្រការ ២៨: លើកលែងករណីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ២៧ ខាងលើ សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរក្សាជាអាថិកំបាំងនូវរាល់ពត៌មាន និង ឯកសារដែលខ្លួនបានទទួលព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួន បានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ។

ប្រការ ២៩: ការប្រជុំទាំងឡាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងជាសម្ងាត់ ។

ប្រការ ៣០: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងអស់ជាលើកចុងក្រោយ ដើម្បីជួយឱ្យពួកគេឈានទៅដល់ដំណោះស្រាយមួយ ។ ប្រការនេះមិនអាចនាំឱ្យមានការពន្យាពេលហួសពីរយៈពេលកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ លើកលែងតែភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀង ចំពោះការពន្យាពេលនោះ ។ ការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីវិវាទក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

ប្រការ ៣១: ដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវអនុវត្តតាមវិធាននៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីណែនាំ ដើម្បីសំរបសំរួលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។ សេចក្តីណែនាំមិនត្រូវផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីការងារ ប្រកាសនេះ ឬវិធាននីតិវិធីនានាឡើយ ។ សេចក្តីណែនាំ ត្រូវមានការយល់ព្រមពីសមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ប្រសិនបើសមាជិកទាំងអស់មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ សេចក្តីណែនាំត្រូវធ្វើឡើងតាមមតិភាគច្រើនដាច់ខាត នៃសមាជិកទាំងអស់ក្នុងប្រភេទនីមួយៗនៃប្រភេទទាំងបីដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៤
អំណាចយុត្តាធិការ និង សំណង

ប្រការ ៣២: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តី លើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួន ដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ៣៣: អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណា ដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។

ប្រការ ៣៤: ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និង អំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញ ចំពោះរាល់ការបំពានបទបញ្ញត្តិដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និង អំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ដោយ រួមទាំងការ :

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

គ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ

ឃ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និង អំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក

ង. បញ្ជាឱ្យធ្វើការចរចា

ច. បញ្ជាឱ្យអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ ៣០ នៃប្រកាសនេះ

ឆ. បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសម្រាប់អនុសញ្ញារួម

ជ. សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប ។

ប្រការ ៣៥: ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ឬមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីជួយចាត់វិធាន ការក្នុងការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ជំពូក ៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ ៣៦: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវព្យាយាមឱ្យបានសម្លេងឯកច្ឆន្ទ ក្នុងការសម្រេចសេចក្តីរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើ សម្លេងឯកច្ឆន្ទមិនអាចរកបានទេក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើសេ ចក្តីសម្រេច របស់ខ្លួនតាមសម្លេងភាគច្រើន ។

ប្រការ ៣៧: ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខា របស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ ៣៨: សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចែងអំពីៈ-

ក. ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប

ខ. ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី

គ. សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី

ឃ. សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតប ប្រសិនជាមាន

ង. ហេតុផលនៃការសម្រេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិ ពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន

ច. រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឆ. កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ ៣៩: ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវរាយការណ៍អំពី សេចក្ដីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្ដល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ដោយផ្ដល់ជូនភាគីទាំងនោះ នូវច្បាប់ចម្លងសេចក្ដីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់ម្នាក់ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការនៃសំណុំរឿង ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានសេចក្ដីបង្គាប់ នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា អំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ ។

ប្រការ ៤០: ភាគីនីមួយៗអាចជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ដោយជូនពតិមានទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬ តាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង ។ ប្រសិនបើថ្ងៃចុងក្រោយនៃរយៈពេលនេះមិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រយៈពេលនេះត្រូវពន្យាបន្ថែមទៅថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ ។

ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃវិវាទ បានដាក់ពាក្យជំទាស់របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនេះ សេចក្ដីបង្គាប់នោះ មិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ បើវិវាទជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ៈបញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលជំនួសអនុសញ្ញារួម) ភាគីវិវាទអាចប្ដឹងអំពីករណីនេះទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច សម្រាប់ការដោះស្រាយចុងក្រោយ ។

ប្រការ ៤១: សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវចូលជាស្ថាពរ ហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៤០ ខាងលើ ។

ប្រការ ៤២: ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទបាន ឯកភាពគ្នាជាលាយលក្ខអក្សរមុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ។ ក្នុងករណីនេះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង ។

ជំពូក ៦
សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍

ប្រការ ៤៣: សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និង មានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ ៤៤: សេចក្តីបង្គាប់នេះនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តដដែល បន្ទាប់ពីរយៈពេល ១ ឆ្នាំនេះ បើភាគីណាមួយមិនបានជូនដំណឹង ៣ ខែមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតថាខ្លួនមិនចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទៀតទេ ។

ប្រការ ៤៥: នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលជំនួសអនុសញ្ញារួមក្លាយជាស្ថាពរ សេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវរក្សាទុកជាឯកសារ និងចុះបញ្ជិកាស្របទៅតាមនីតិវិធីស្តីពីអនុសញ្ញារួម ។

ជំពូក ៧
ការអនុវត្តន៍

ប្រការ ៤៦: ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់ភាគីម្ខាងទៀត អាចស្នើឱ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និង អនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន ។ ភាគីដែលបានស្នើសុំឱ្យទទួលស្គាល់ និង ដែលស្នើសុំឱ្យមានការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់ ត្រូវផ្តល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ច្បាប់ចំលងដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ១ ច្បាប់ ។

ប្រការ ៤៧: ភាគីមួយអាចជ្រើសរវាងការទទួលស្គាល់ និង ការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ជាស្ថាពរ និងដែលចងកាតព្វកិច្ចតែក្នុងករណីភាគីនោះ ផ្តល់ជូនតុលាការនូវភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានភាពត្រឹមត្រូវដោយសារ :

ក. ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនឱ្យធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន ។

ខ. ការមិនអនុវត្តន៍តាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬប្រកាសនេះ ទាក់ទងនឹងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។

គ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលហួសពីអំណាចដែលច្បាប់ស្តីពីការងារនិងប្រកាសនេះប្រគល់ឱ្យ ។

ជំពូក ៨
លេខាធិការដ្ឋាន និង ការចំណាយ

ប្រការ ៤៨: នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលបន្ទុកលើការរៀបចំ និង ការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាន របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ ៤៩: ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចនិយាយភាសាខ្មែរ ស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលស្នើឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំ ណាយសម-ស្របទៅលើការបកប្រែឯកសារ និង បកប្រែផ្ទាល់មាត់ ។

ជំពូក ៩
ការរាប់ចំនួន "ថ្ងៃ"

ប្រការ ៥០: លើកលែងតែមានការចែងផ្សេងពីនេះ ពាក្យថា "ថ្ងៃ" នៅក្នុងប្រការទាំងអស់នៃ ប្រកាសនេះ មានន័យថា ថ្ងៃធ្វើការសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ។

ជំពូក ១០
អន្តរបញ្ញត្តិ

ប្រការ ៥១: អញ្ញត្រកម្មទៅនឹងប្រការ២ នៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាល ក្នុងអាណត្តិទី១ អាណត្តិទី២ និង អាណត្តិទី៣នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រាល់សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា បន្ទាប់ពីមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគម្រោងដោះស្រាយ វិវាទការងារនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ។

ជំពូក ១១
ការចូលជាធរមាន និង ការទុកប្រកាស លេខ ៣៣៨ ជានិរាករណ៍

ប្រការ ៥២: ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា លេខ ៣៣៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ ៥៣: ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ ~ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

អនុលោមតាម
ប្រការ ៣១ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
(បន្តទៅនេះ ហៅថា ប្រកាស)

វិធាន ១ : លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១.១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (លេខាធិការដ្ឋាន) ជាអង្គការដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង យោងតាមជំពូក ៨ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និង សម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១.២ អាសយដ្ឋានលេខាធិការដ្ឋាន គឺ :

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ (A)

វិថីសុធារស

សង្កាត់ទន្លេបាសាក់

ខណ្ឌចំការមន

ភ្នំពេញ

ការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋាននៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងជាសាធារណៈ ។

១.៣ ភាគីវិវាទដែលដាក់បណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវសហប្រតិបត្តិការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីជួយលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន និង ត្រូវដោះស្រាយឱ្យបានឆាប់រហ័ស និង ប្រកបដោយស្អាបនាទូវសំណូមពរណាមួយ ដែលលេខាធិការដ្ឋានបាន ស្នើសុំឱ្យភាគីវិវាទជួយ ។

១.៤ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ភាគីត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាដោយផ្ទាល់បាន តែក្នុងកំឡុងពេលជំនុំជំរះផ្លូវការ នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប៉ុណ្ណោះ ។ រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ភាគីក្រៅពីពេលជំនុំជំរះ ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចាត់វិធានការសមរម្យគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីឱ្យធានាថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងនេះ បានទៅដល់គោលដៅ ។

១.៥ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវមានវត្តមានក្នុងការជួយភាគីដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាព នៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និង ជួយក្នុងការបំភ្លឺបញ្ហាដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬ ពីវិធាននៃនីតិវិធីនេះ ។

វិធាន ២ : ការចាប់ផ្តើមអាជ្ញាកណ្តាល

២.១ កាលណា ការដោះស្រាយវិវាទតាមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេតំរូវឱ្យមានតាមមាត្រា ៣០៩(ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោងបន្ទាប់ ពីការបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ភាគីនីមួយៗត្រូវជូនយោបល់ទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបង្កើតឡើង ផ្អែកតាម ប្រការ ១២ នៃប្រកាស ។

២.២ ក្នុងការបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវនៃវិធាន ២.១ ភាគីអាចជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សា នៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើស ។ នៅពេលដែលភាគីបានជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សាអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសសម្រាប់ធ្វើសមាជិកក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាល ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះត្រូវបញ្ចូលទៅ ក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយបញ្ជូនឱ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២.៣ ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធានាថា លេខាធិការដ្ឋាន បានទទួលនូវការជូនដំណឹងអំពីអាស័យដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដែលជាទីកន្លែងដែលភាគីទទួលសេចក្តីជូនដំណឹង និង សេវាផ្តល់ជូនឯកសារផ្សេងៗ ក្នុងដំណើរការជំនុំជំរះ ហើយបើសិនជាអាចទៅរួចប្រគល់លេខ ទូរស័ព្ទដែលអាចទាក់ទង ។ ពត៌មានដូចនេះ ត្រូវប្រគល់ឱ្យក្នុងឱកាសមុនដំបូងបង្អស់ ហើយបើអាចទៅរួចត្រូវ ប្រគល់ឱ្យទៅអ្នកផ្សះផ្សា នៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ។

វិធាន ៣ : ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

៣.១ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវខិតខំខ្លែង ដើម្បីឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបី បង្កើតជាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីលេខាធិការដ្ឋានបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវប្រើគ្រប់វិធានការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យបានស្របតាមវិធាននេះ ។

៣.២ កាលណាលេខាធិការដ្ឋានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារលេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវចុះលេខរៀងសំណុំរឿងនៃវិវាទភ្លាមៗ ហើយពិនិត្យមើលថាតើភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ១២ នៃប្រកាសហើយឬនៅ ។

៣.៣ ប្រសិនបើភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ហើយមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ពេលនោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយធានាឱ្យបានថា ភាគីទាំងអស់បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ២ នៃប្រកាស ។

៣.៤ ក្នុងការជួយដល់ដំណើរការជ្រើសរើស ស្របតាមវិធាន ៣.៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវ :

(ក) ផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើងដោយនិយោជក ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៣ខ នៃប្រកាសដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវផ្អែកតាមប្រការនេះ ។

(ខ) ផ្តល់ឱ្យសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិកដែលជាភាគីវិវាទនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើងដោយសហជីពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៣គ នៃប្រកាសដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវផ្អែកតាមប្រការនេះ ។

(គ) ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ដោយការចាប់ឆ្នោត កាលណាមានការតម្រូវក្រោមប្រការ ១៣ នៃប្រកាសនេះ ។

៣.៥ បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ខ និង ៣គ នៃប្រកាស («អាជ្ញាកណ្តាល២រូប») លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ២ រូប នោះ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២រូបនោះ អំពីលេខរៀងសំណុំរឿងនិងអំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយសារមូលហេតុណាមួយ រួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៦ នៅពេលអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើស មិនអាចបំពេញមុខងារក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវតំរូវឱ្យភាគីដែលបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលផ្សេង ដោយយោងតាមវិធាននេះ ។

៣.៧ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយ អាជ្ញាកណ្តាល ទាំង ២ ត្រូវពិភាក្សាគ្នាដើម្បី ជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល១រូបទៀត ចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ដូចមាន ចែងក្នុងប្រការ ៣ក នៃប្រកាសនេះ («អាជ្ញាកណ្តាលទី៣») ។

៣.៨ បើសិនជាអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ អាចឯកភាពគ្នាលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ២ ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទី ៣ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ អំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និង អំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្តាល ទី៣ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ២ បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដោយសារមូលហេតុណាមួយ រួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៩ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ត្រូវជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដោយរួមទាំងលេខរៀងសំណុំរឿងភាគីវិវាទ និង កាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា ដែលអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ បានបញ្ជាក់ប្រាប់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវកត់ត្រាទុកនូវពត៌មានលំអិតទាំងនេះ ហើយចងក្រងទុកឱ្យបានសមស្រប ។

៣.១០ កាលណាមានការតំរូវដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១២គ នៃប្រកាស ទាក់ទងនឹងការដែលអាជ្ញា-កណ្តាលទាំង ២ មិនអាចឯកភាពគ្នាលើអត្តសញ្ញាណនៃអាជ្ញាកណ្តាលទី ៣ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ក្នុងករណីនេះ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការសួរបញ្ជាក់អំពីភាពអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទី ៣ ។

៣.១១ កាលណាមានការតំរូវឱ្យមាននីតិវិធីសម្រាប់ការជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ដោយផ្អែកតាមប្រកាស និង ដរាបណាភាគីទាំងអស់ មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា លើនីតិវិធីចាប់ឆ្នោតផ្សេងពីនេះទេនោះ នីតិវិធីចាប់ឆ្នោតត្រូវអនុវត្តតាម ដូចខាងក្រោម :

(ក) មន្ត្រីនៃលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើង ត្រូវសរសេរលើក្រដាសសន្លឹកផ្សេងៗគ្នា នូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនិមួយៗពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ក. ៣ខ. ឬ ៣គ នៃប្រកាស ។ បន្ទាប់មកទៀត មន្ត្រីនោះ ត្រូវប្រមូលក្រដាស់ទាំងនេះ ដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ ហើយជ្រើសក្រដាស១សន្លឹកដោយព្រៀវ ដើម្បី រើសយកអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ ។

(ខ) ភាគីវិវាទ និង អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នឹងទទួលបាននូវសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីចាប់ឆ្នោត និងមានសិទ្ធិមានវត្តមានក្នុងពេលប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីនោះ ។

៣.១២ ក្នុងគោលបំណងនៃវិធាននេះ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយគឺចប់រួចរាល់ នៅពេលដែលអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវបានគេជ្រើសរើសឡើងដោយផ្អែកតាមនីតិវិធីកំណត់ ហើយអាជ្ញាកណ្ដាល បានបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគាត់អាចធ្វើជា សមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រាប់វិវាទណាមួយនោះ ។

៣.១៣ កាលណាការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង៣ ត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់ហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ក្នុងពេលទន្ទឹមនឹងនេះដែរ រយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣៩ នៃប្រកាសចាប់ផ្ដើមរាប់ ដែលក្នុងរយៈពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្ដីបង្គាប់របស់ខ្លួន ។

៣.១៤ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង កាលណាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ដោយសារមូលហេតុច្បាប់ ឬមូលហេតុជាក់ស្ដែង លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាឱ្យមានការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលថ្មីមកជំនួស ដោយផ្អែកតាមប្រការ ១៧ នៃប្រកាស ស្របតាមនីតិវិធីតែមួយ ដូចនីតិវិធីដែលបានចែងក្នុងវិធាននេះ ។

វិធាន ៤ : ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល

៤.១ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវជួបប្រជុំក្នុងរយៈ៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ការប្រជុំនេះអាចធ្វើតាមរយៈទូរស័ព្ទ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីការប្រជុំនេះ និង អំពីសេចក្ដីសម្រេចផ្សេងៗ ដែលបានធ្វើក្នុងពេលប្រជុំ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលការណែនាំពីក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និង ទីកន្លែង ដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ។

៤.២ ក្រៅពីការឡើងបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៨ នៃប្រកាស ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល អាចតំរូវឱ្យភាគីបញ្ជាក់អំពីការទាមទារ និង ចំលើយរបស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

៤.៣ គឺជាការស្ថិតក្នុងដែនអំណាច និង សមត្ថកិច្ចទាំងស្រុងរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការសម្រេចលើបញ្ហាផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំវិវាទឱ្យបានសមស្របសម្រាប់ការជំនុំជំរះ និង ដែលទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការជំនុំជំរះ ។

៤.៤ ប្រធាននៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវចំលងទុកនូវរាល់សេចក្តីណែនាំ ការជូនដំណឹង យោបល់ ឬការប្រាស្រ័យទាក់ដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែល ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងពេលជំនុំជំរះ ហើយត្រូវផ្តល់ឱ្យលេខាធិការដ្ឋាននូវឯកសារទាំងនេះចំនួន ១ ច្បាប់ ។

៤.៥ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចតំរូវឱ្យភាគីមួយ ផ្តល់ភស្តុតាង តាមរយៈសាក្សី វត្ថុតាង ឬ ឯកសារផ្សេងៗ ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញអ្នកឯកទេស មកផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងវិវាទ ។

៤.៦ ភាគីទាំងអស់មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានបង្ហាញដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងចោទសួរសាក្សីណាមួយ ដែលផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

៤.៧ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ មិនបានបង្ហាញខ្លួន ឬ មិនមានអ្នកតំណាង ក្នុងដំណើរការអាជ្ញា-កណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។ ក្នុងករណីណាមួយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌថា ភាគីវិវាទបានទទួលការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវ អំពីកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា និង ទីកន្លែងនៃដំណើរអាជ្ញាកណ្តាល មុនពេលធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ។

៤.៨ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាក់ទងនឹងដំណើរការ រួមទាំងវិវាទលើនីតិវិធី ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវផ្អែកលើ ការពិចារណា លើភាពយុត្តិធម៌ ដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និង តំរូវការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទឱ្យបានលឿន។

៤.៩ ការផ្អាកការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើឱ្យខាតបង់ថវិកាច្រើន និងគួរឱ្យជៀសវាង ។ ការផ្អាក នឹងធ្វើទៅបាន ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល កាលណាភាគីទាំងអស់ក្នុងដំណើរការអាជ្ញា-កណ្តាល ឯកភាពគ្នាលើការផ្អាកនេះ ។

៤.១០ ការដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សា ជានិច្ចកាល ជាជំរើសគួរឱ្យចង់បាន ហើយភាគីមាន សិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯងគ្រប់ពេលវេលា រួមទាំងក្នុងពេលដំណើរការ អាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

៤.១១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតំកល់ទុកនូវឯកសារ :

(ក) ភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានផ្តល់ឱ្យក្នុងការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល និង

(ខ) សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ សេចក្តីសម្រេច ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញា កណ្តាល ។

ឯកសារអាចត្រូវតំកល់ទុកក្នុងរូបភាពជាកំណត់ហេតុសរសេរ ឬ ក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀត រួមទាំងការថតចំលងដោយ អេឡេចត្រូនិច ។

វិធាន ៥ : សេចក្តីបង្គាប់

៥.១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន អំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរបស់ ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ចាប់រាប់ពីថ្ងៃបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលតំបូង លើកលែងតែ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្សេងពីនេះ ដូចមានចែងក្នុង ប្រការ ៣០ នៃប្រកាស និង វិធាន ៤.៩ ខាងលើ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការជំនុំជំរះត្រូវបញ្ចប់ដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុម-អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានថា ដំណើរជំនុំជំរះត្រូវបញ្ចប់ហើយ ។

៥.២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបង្ហាញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅលេខាធិ-ការដ្ឋាន ក្នុងទំរង់គំរូដែលផ្តល់ឱ្យដោយលេខាធិការដ្ឋាន ។

៥.៣ បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្ដីបង្គាប់ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅភាគី ដោយផ្ដល់ឱ្យពួកគេ នូវសេចក្ដីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់ ។ ការជូនដំណឹងទៅភាគី អាចធ្វើឡើងតាមរយៈការបញ្ជូនសេចក្ដីបង្គាប់ទៅភាគី តាមរយៈអាសយដ្ឋានរបស់គេដែលពួកគេបានផ្ដល់ឱ្យលេខាធិការដ្ឋាន ដោយផ្អែកតាមវិធាន ២.៣ ខាង លើ ឬ តាមរយៈអាសយដ្ឋាននៃអ្នកតំណាងភាគី ។

វិធាន ៦: ឯកសារ និង ការព្រួយបារម្ភទាក់ទងផ្សេងៗទៀត ដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល

៦.១ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស នៅពេលដែលបុគ្គល ឬ ភាគីណាមួយ ត្រូវប្រគល់ឯកសារ ឬ តំកល់ឯកសារជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា សេវាកម្មដូចនេះ នឹងចាត់ថាបានសម្រេចលទ្ធផល ដោយការបញ្ជូនយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវឯកសារទាំងនោះ ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ។ វិធាននេះ ក៏អនុវត្តផងដែរ ចំពោះរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និង ចំពោះការជំទាស់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

៦.២ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស នៅពេលដែលបុគ្គល ឬ ភាគីណាមួយ ត្រូវប្រគល់ ឬ ជូនឯកសារណាមួយ ភាគីនោះត្រូវតែអាចបង្ហាញជាភស្ដុតាងថា សេវាកម្ម និង ការបញ្ជូននោះបានកើតឡើង ។ វិធីដែលអាចទទួលយកបាន សម្រាប់សេវាកម្ម ឬ ការបញ្ជូនឯកសារនេះ រួមមាន :

(ក) ការបញ្ជូនឯកសារតាមទូរសារ និង ការរក្សាទុកកន្ទុយសន្លឹក
(ខ) បញ្ជូនឯកសារតាមអ្នករត់សារ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល និង
(គ) ប្រគល់ដល់ដៃ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល ។

វិធានក៏អនុវត្តចំពោះការជំទាស់សេចក្ដីបង្គាប់ផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

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

៦.៤ រាល់លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយក្នុងប្រកាស ឬ ក្នុងវិធាននេះ ដែលលេខាធិការដ្ឋាន ឬអាជ្ញា-កណ្តាល ទាក់ទងជាមួយនឹងភាគីណាមួយ នឹងយកជាការបាន បើសិនជាមានការទាក់ទងជាមួយតំណាងពេញសិទ្ធិរបស់ភាគីនោះ ។

វិធាន ៧ : ការធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ

៧.១ នៅពេលមានការតំរូវឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ រដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា អាចធ្វើវិសោធនកម្មដូចនេះ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។