សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការរៀបចំ

និង

ការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល

(ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤)

រៀបចំដោយនិស្សិតឈ្មោះ

លោក យ៉ាប់ មេត្តា

លោក ស៊ាន ដានីន

លោក ហាប់ ផល្លី

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក អ៊ិន ហ៊ឹង

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ

ជំនាន់ទី៦

ឆ្នាំចូលរៀន ២០០០

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០០៤

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

អារម្ភកថា

ប្រទេសមួយរីកចម្រើនទៅបាន លុះត្រាតែប្រទេសនោះមានអត្រាអ្នកមានការងារធ្វើច្រើន។ មានន័យថា ប្រទេសនោះមានកម្មករនិយោជិតច្រើន ដែលត្រូវបម្រើការឱ្យនិយោជក។ ដូច្នេះការបង្កើតប្រព័ន្ធមួយដែលប្រសើរ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងមិនលំអៀងនៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ចំពោះការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៅកម្ពុជា។ ប្រព័ន្ធមួយក្នុងចំណោមប្រព័ន្ធជាច្រើនសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក គេហៅថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីយល់ជ្រួតជ្រាបឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងរបៀបដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមនេះ យើងខ្ញុំទាំងបីនាក់បានលើកយកប្រធានបទមួយស្តីពី "**ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**" មកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ស្នាដៃនេះនឹងអាចជួយសម្រួលដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់មិត្តអ្នកអាន និងប្អូនៗជំនាន់ក្រោយ ដែលចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅកម្ពុជា។

ដោយសាររយៈពេលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់យើងខ្ញុំនៅមានកម្រិត ឯកសារនេះពិតជាមានកង្វះខាតខ្លះៗជាក់មិនខាន ទាំងអត្ថន័យ អត្ថរូប និងអត្ថរស។ ដូច្នេះសូមមិត្តអ្នកអានមេត្តាអធ្យាស្រ័យនូវរាល់កំហុសឆ្គងទាំងឡាយដោយអចេតនានោះផង។ យើងខ្ញុំរីករាយជានិច្ចក្នុងការទទួលយកនូវមតិរិះគន់ស្ថាបនារបស់មិត្តអ្នកអានទាំងអស់ ដើម្បីជាគំនិតកែលំអដល់យើងខ្ញុំ និងធ្វើឱ្យស្នាដៃលើកក្រោយៗទៀតបានល្អប្រសើរឡើង។

សូមជូនពរមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ ដែលមានបំណងចង់សិក្សាស្វែងយល់អំពីស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សូមឱ្យបានសម្រេចនូវបំណងទាំងនោះ ដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍមាតុភូមិរបស់យើង ឱ្យបានឈានឡើងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍ នាពេលអនាគត។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំ សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតជូនចំពោះលោកឪពុក អ្នកម្ដាយដែលបានផ្ដល់ជីវិតដល់រូបយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា។ ដោយសារគុណដ៏ថ្លៃថ្លារបស់លោកទាំងទ្វេនេះហើយ ទើបយើងខ្ញុំអាចមានជីវិតចម្រើនវ័យវឌ្ឍនាការ និងបានចូលសិក្សាតាំងពីថ្នាក់បឋម រហូតដល់ឧត្ដមសិក្សា។

ជាមួយគ្នានេះដែរយើងខ្ញុំទាំងបីនាក់ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានលះបង់នូវកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន និងផ្ដល់ចំណេះវិជ្ជាដល់ពួកយើងខ្ញុំតាំងពីវ័យកុមាររហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ ដោយសារគុណូបការៈរបស់លោកអ្នកទាំងអស់នេះហើយ ដែលធ្វើឱ្យយើងខ្ញុំមានចំណេះដឹងអាចសិក្សាស្រាវជ្រាវ ស្វែងយល់អំពីបញ្ហានានាក្នុងសង្គម ដើម្បីអាចមានសមត្ថភាពប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិតខ្លួនឯង និងចូលរួមអភិវឌ្ឍមាតុភូមិកម្ពុជាឱ្យរីកចម្រើន។

ជាពិសេស យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ លោក អ៊ិន ហ៊ីង ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃដើម្បីជួយណែនាំ ផ្ដល់ដំបូន្មាន និងកែសម្រួលសារណានេះឱ្យចេញជារូបរាងឡើង។

យើងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរចំពោះលោកអ្នកមានគុណទាំងអស់ សូមបានជួបប្រទះតែនឹងពរទាំងប្រាំប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ និងបដិភាណៈកុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១

ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២

១ នីត្យានុកូលភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២

២ សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣

២.១ ការតែងតាំង ៣

២.២ លក្ខណៈសម្បត្តិ ៤

២.៣ អាណត្តិ ៤

២.៤ បុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៥

៣ លេខាធិការដ្ឋាន ៥

ជំពូកទី២

ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៦

១ មុខងារលេខាធិការដ្ឋាន ៦

២ សមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៧

៣ ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៨

៣.១ ការផ្សះផ្សា ៩

៣.២ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១០

៣.២.១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១១

៣.២.២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ១២

៣.២.៣ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ១៤

៣.២.៤ អាជ្ញាយុកាលនៃការប្តឹងជំទាស់ ១៧

៣.២.៥ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ ១៧

៣.៣ ផលវិបាកនៃការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់ ២០

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

៣.៣.១ របៀបដាក់ពាក្យបណ្ដឹង ២០
៣.៣.២ ផលវិបាក ២១
៣.៣.៣ ដំណោះស្រាយចំពោះផលវិបាក ២២

ជំពូកទី៣

នីតិវិធីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ២៥
១ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ២៥
១.១ ការចាប់ផ្ដើមរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល ២៥
១.២ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ២៦
១.៣ ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ២៨
១.៤ សេចក្ដីបង្គាប់ ៣០
១.៥ ឯកសារ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្សេងទៀតដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ៣១
១.៥.១ ការប្រគល់ឯកសារផ្សេងៗ ៣១
១.៥.២ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ៣១
២ យោបល់រួមចំពោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ៣១
២.១ ចំណុចខ្លាំងនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ៣២
២.២ ចំណុចខ្សោយនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ៣៣

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន ៣៥

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឯកសារយោង

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

សេចក្តីសង្ខេប

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ ហើយត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ដោយយោងទៅតាមជំពូកទី១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ក្រុមប្រឹក្សានេះ គឺជាយន្តការមួយសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្នុងករណីដែលវិវាទទាំងនោះមិនអាចដោះស្រាយសះជាតាមរយៈការផ្សះផ្សា។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ជាអង្គការត្រីភាគី មានសមាជិកយ៉ាងតិច ១៥រូប ដែលត្រូវបានតែងតាំងស្មើៗគ្នាតាមការស្នើសុំពីសហព័ន្ធសហជីព សមាគមនិយោជក និងក្រសួងការងារ។

នៅពេលវិវាទការងាររួមបានកើតឡើង ដំណាក់កាលដំបូងគឺតម្រូវឱ្យមានការផ្សះផ្សាដោយខានមិនបាន។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង ក្រោយពីទទួលដំណឹងពីវិវាទនោះ។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ គិតពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ភាគីអាចពន្យារពេលនៃការផ្សះផ្សា ដោយមានការយល់ព្រមពីគូវិវាទទាំងសងខាង។ គូវិវាទត្រូវចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ហើយត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានកូដកម្ម ឡុកអៅ ក្នុងពេលផ្សះផ្សាកំពុងដំណើរការ បើមិនដូច្នោះទេត្រូវទទួលពិន័យ។ ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនអាចដោះស្រាយនូវបញ្ហាទាំងអស់បានទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយណាដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនរបាយការណ៍នេះទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង ក្រោយពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។

ក្នុងករណីមិនមាននីតិវិធីផ្សេងដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬមិនមាននីតិវិធីដែលមានការឯកភាពគ្នាជាមុនដោយភាគីវិវាទទេ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជូនវិវាទដែលមិនសះជាទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជា។ រាល់វិវាទទាំងឡាយដែលដាក់ជូនដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាជិកចំនួន៣រូប ដែលជ្រើសរើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សមាជិកចំនួនពីររូបត្រូវជ្រើសតាំងឡើងដោយភាគីវិវាទម្ខាង១ ហើយអាជ្ញា-កណ្តាលទី៣ ត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ។

មុនចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបើកសវនាការជំនុំជម្រះ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធ្វើសេចក្តីសម្រេច ផ្អែកតាមច្បាប់ និងផ្អែកតាមសមធម៌។ នៅក្នុងករណីវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីសម្រេចផ្អែកទៅលើច្បាប់ ការបកស្រាយ និងការអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ជា កិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួម។ នៅក្នុងករណីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយយោងទៅតាមសមធម៌ នេះមានន័យថាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចសេចក្តីដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍នៃភាពសមរម្យ។ នៅក្នុងករណីផ្សេង

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចពេញលេញក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីណាមួយនៃវិវាទ ផ្តល់សំណងការខូចខាតទៅភាគីដែលរងគ្រោះ។

លើកលែងតែភាគីវិវាទយល់ព្រមពន្យារពេលដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន បើមិនដូច្នេះទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែបញ្ចប់ដំណើរការក្តីរបស់ខ្លួនទាំងស្រុង ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលសំណុំរឿង។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលរួច ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកឱ្យខ្លួន។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចពិចារណាតែទៅលើបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានចែងក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនសះជា និងបញ្ហាដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចសម្រេចឱ្យភាគីណាមួយផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញ ដល់ភាគីរងការខូចខាតពីការដែលមិនគោរពប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ការងារ និងប្រកាសលេខ៣៣៨ ក្រុមប្រឹក្សានេះមានសិទ្ធិសម្រេចផងដែរ ដែលបង្គាប់ឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬជួសជុលការខូចខាតសមស្រប និងដោយយុត្តិធម៌ និងរួមទាំងវិធានការផ្សេងៗទៀតដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣៤ នៃប្រកាស៣៣៨។ ក្រោយពីសេចក្តីបង្គាប់បានបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងាររួច និងក្រោយពីភាគីវិវាទបានទទួលនូវសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីវិវាទណាមួយដែលមានបំណងបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចដាក់ពាក្យជំទាស់ទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃប្រតិទិន។ ប្រសិនបើគ្មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងកំលុងពេលអនុញ្ញាតទេ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងចូលជាធរមាន ហើយអាចដាក់ឱ្យភាគីអនុវត្តតាមផ្លូវច្បាប់បាន។

នៅពេលសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាធរមានហើយ អធិការកិច្ចការងារ ឬមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ មានភារកិច្ចអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ បើមានភាគីណាមួយបដិសេធមិនព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលចូលជាស្ថាពរ ពេលនោះភាគីម្ខាងទៀតអាចដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីឱ្យតុលាការដាក់សេចក្តីបង្គាប់នោះបង្ខំភាគីវិវាទឱ្យអនុវត្តតាម។ តុលាការអាចបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន តែចំពោះកាលៈទេសៈកំណត់ដូចមានចែងក្នុងប្រការ៤៧ នៃប្រកាស៣៣៨ ប៉ុណ្ណោះ។ ការបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់បាន លុះត្រាតែតុលាការចេញសេចក្តីសម្រេចថា សេចក្តីបង្គាប់នោះមិនត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ព្រោះមានភាពមិនប្រក្រតីខាងនីតិវិធីក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចនេះ ឬថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដោយប្រើប្រាស់អំណាចលើសពីច្បាប់ប្រគល់ឱ្យ។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

សេចក្តីផ្តើម

ការកើនឡើងនូវកម្លាំងពលកម្មពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ បាននាំមកនូវផលវិបាកជាច្រើន ចំពោះកិច្ចទំនាក់ទំនងជាអន្តរភាគី។ ក្នុងនោះទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានលេចចេញនូវវិវាទមួយចំនួនដូចជា វិវាទបុគ្គល វិវាទការងាររួម ...។

ក្នុងចំណោមវិវាទទាំងនេះ មានតែវិវាទការងាររួមទេដែលត្រូវបានទទួលដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាយន្តការមួយសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្នុងករណីដែលវិវាទទាំងនោះ មិនអាចដោះស្រាយសះជាតាមរយៈការផ្សះផ្សា។

ក្រុមប្រឹក្សានេះ ជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ដោយយោងទៅតាមជំពូកទី១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ក្នុងនោះមានសមាជិកយ៉ាងតិច១៥រូប ដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា សម្រាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពជាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី គឺ មួយភាគបីស្នើឡើងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ និងមួយភាគបីទៀតស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធ-សហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានភារកិច្ចសំខាន់៣ គឺ ទី១ ជារបៀបធ្វើការសម្រេចចិត្តមួយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះវិវាទការងាររួម ទី២ មានភារកិច្ចក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកមួយក្រុម និងកម្មករនិយោជិតរបស់គេ ទី៣ ត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តដោះស្រាយការវិវាទនេះ ឱ្យភាគីវិវាទបានយល់គ្នាប្រមូលការខ្វែងគំនិតគ្នា ដែលមានវិសាលភាពធំឱ្យមកជួបគ្នាដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យគូវិវាទឈានទៅធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ពីព្រោះបើសិនជាការផ្សះផ្សារបស់ភាគីដោយខ្លួនឯង ការចរចាគ្នាដោយខ្លួនឯងមិនព្រមសះជាគ្នា នោះទើបមានការផ្សះផ្សា។ ការផ្សះផ្សានេះ គេចាត់ទុកដូចជាការចរចាបន្តទៅទៀត ប៉ុន្តែលើកនេះ មានភាគីទី៣ចូលរួមដែលដើរតួជាស្ថាប័នអព្យាក្រឹតគឺ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល"។

នៅទំព័របន្ទាប់ យើងនឹងសិក្សាអំពីទិដ្ឋភាពផ្លូវច្បាប់ដែលបានកំណត់អំពីការបង្កើត ការប្រព្រឹត្តទៅ និងនីតិវិធីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ជំពូកទី១

ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ដោយសង្កេតឃើញនូវតម្រូវការជាចាំបាច់ និងខានពុំបាននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដែលជានិច្ចកាលកើតមានរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក គេក៏បង្កើតប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយសម្របសម្រួលនូវបណ្តាវិវាទទាំងនោះ ប្រយោជន៍ដើម្បីជាការដោះស្រាយស្របច្បាប់របស់ភាគីវិវាទ។ ប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ មានឈ្មោះហៅថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ វាមានសារៈសំខាន់ផងដែរ ដែលនាំឱ្យឈានដល់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានេះឡើង គឺមិនមែនគ្រាន់តែសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងឥតលំអៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកប៉ុណ្ណោះទេ ក៏ប៉ុន្តែស្ថាប័ននេះ ក៏បានរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ព្រមទាំងការកាត់បន្ថយនូវរឿងក្តីដល់តុលាការផងដែរ។

ជាការពិតណាស់ ស្ថាប័នមួយមានអត្ថិភាព និងមានបុគ្គលភាពទៅបានលុះត្រាតែវាត្រូវបានផ្តល់នូវនីត្យានុកូលភាពស្របតាមបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដូចជាច្បាប់ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស ឬបទបញ្ជាជាដើម។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ត្រូវបានទទួលនូវនីត្យានុកូលភាពមួយចំនួនផងដែរ។

១ នីត្យានុកូលភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័តនាថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ហើយត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើជាផ្លូវការតាមរយៈព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ច្បាប់នេះរួមមានបទប្បញ្ញត្តិជាច្រើន ដែលទាក់ទិននឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងនីតិវិធីស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ក្នុងជំពូកទី១២ ចាប់ពីមាត្រា៣០៩ រហូតដល់មាត្រា៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មានចែងពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ យោងតាមច្បាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលគឺជាយន្តការមួយ សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្នុងករណីដែលវិវាទទាំងនោះ ពុំអាចដោះស្រាយសះជាបានតាមរយៈការផ្សះផ្សា។

ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារទើបតែត្រូវបានអនុម័តបានប៉ុន្មានឆ្នាំនេះមែន ក៏ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបានសម្រេចនូវលទ្ធផលដ៏ធំធេងក្នុងការបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សមិទ្ធផលក្នុងវិស័យនេះ រួមមានការតាក់តែងប្រកាស សារាចរ និងសេចក្តីជូនដំណឹងដទៃទៀត ដែលទាក់ទិនទៅនឹងដំណើរការនៃការផ្សះផ្សា នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ជាក់ស្តែងនៅមុនដំណាច់ឆ្នាំ២០០២ គឺបានបង្ហាញនូវសកម្មភាពនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក្នុងការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

កណ្តាលតាមរយៈការចេញប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រកាសនេះរួមមាន១១ជំពូក និង៥២ប្រការ។

លើសពីនេះក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបានចេញប្រកាសលេខ ០៩៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រកាសនេះផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគតិយុត្តដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានសមាជិកដំបូងចំនួន២១នាក់ ត្រូវបានស្នើឡើងដោយស្ថាប័ន និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធ។ ប្រកាសនេះរួមមាន៥ប្រការ ហើយបានកំណត់អំពីភារកិច្ច និងអំណាចយុត្តាធិការនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ដោយយោងទៅលើមាត្រា៣១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

២ សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

២.១ ការតែងតាំង

សមាសភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសមាជិកយ៉ាងតិច១៥រូប[១] ហើយត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទារៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង។ ចាប់តាំងពីមានដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមក ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបានចេញប្រកាសលេខ០៩៦ សកបយ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់អាណត្តិដំបូងដែលរួមមានសមាជិក២១រូប ក្នុងនោះ៧រូបត្រូវបានស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ៧រូបត្រូវបានស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) និង៧រូបទៀតត្រូវបានស្នើដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ ប្រការ១នៃប្រកាសនេះ ក៏បានកំណត់ផងដែរពីឈ្មោះសមាជិកទាំង២១រូបនោះ ដោយមានអាណត្តិ១ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣[២]។ យ៉ាងតិច១៤ថ្ងៃមុនចប់អាណត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាត្រូវចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាណត្តិថ្មី[៣]។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះដែលត្រូវបានស្នើឡើងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាចំនួនមួយភាគបី សមាគមនិយោជកដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈ

[១] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា ៣១៧ និងប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១

[២] ប្រកាសលេខ០៩៦, ប្រការ៤

[៣] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

កម្មការប្រឹក្សាការងារចំនួនមួយភាគបី និងសហព័ន្ធសហជីពដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សា-ការងារចំនួនមួយភាគបីទៀត[៤] ។

២.២ លក្ខណៈសម្បត្តិ

យោងតាមប្រការ៦នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ បានកំណត់ថា សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ ៖

- គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ត្រូវមាន ៖
  - អាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ ។
  - ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌ ។
  - បទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយ៉ាងហោច៣ឆ្នាំ ។
- សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមរយៈការស្នើឡើងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវមាន ៖
  - បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬមានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត ។
  - ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។
- សមាជិកដែលត្រូវតែងតាំងឡើង តាមរយៈការស្នើដោយសមាគមនិយោជក និងសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមាន ៖
  - ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។
  - បទពិសោធន៍យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

២.៣ អាណត្តិ

យោងតាមប្រការ២នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ កំណត់ថា សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបៗមានអាណត្តិ១ឆ្នាំ ហើយអាចត្រូវបានជ្រើសតាំងសាជាថ្មីសម្រាប់អាណត្តិថ្មីបាន។ សមាជិកនីមួយៗត្រូវចប់អាណត្តិ នៅពេលដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីត្រូវបានតែងតាំងឡើង[៥] ។

ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់សមាជិកណាម្នាក់បានចប់ ក្នុងអំឡុងពេលដែលខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសជាអាជ្ញា-កណ្តាលទទួលបន្ទុកដោះស្រាយវិវាទការងារ សមាជិកនោះនៅតែបន្តការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

[៤] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣

[៥] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ២

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

នោះរហូតដល់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើង ឬដំណើរការសម្រេចសេចក្តីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ឈប់[៦] ។

២.៤ បុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចំពោះបុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានចែងក្នុងប្រការ៧ នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ដែលក្នុងនោះមានដូចជា បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងនៃសហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់អង្គការនិយោជកមួយ ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់មុខតំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល១២ខែមុន និងសមាជិកសហជីព ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់សហជីពណាមួយ ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល១២ខែមុន។

៣ លេខាធិការដ្ឋាន

លេខាធិការដ្ឋាន គឺជាអង្គការផ្តល់ការគាំទ្រខាងផ្នែករដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មិនអាចទាក់ទងជាមួយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវដោះស្រាយរឿងរបស់ខ្លួនដោយផ្ទាល់ទេ លើកលែងតែនៅពេលបើកសវនាការជំនុំជម្រះ។ រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការសាកសួរព័ត៌មានទាំងឡាយ ត្រូវទាក់ទងទៅលេខាធិការដ្ឋានដែលមានអាសយដ្ឋានដូចខាងក្រោម[៧] ÷

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

អគារលេខ២៨វិថីសម្តេចព្រះធម្មលិខិតអ៊ុក (វិថី១៨៤)

សង្កាត់ជ័យជំនះ

ខណ្ឌដូនពេញ

អង្គការដែលទទួលបន្ទុកលើការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា[៨] ។

[៦] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៩

[៧] ជាក់ស្តែងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអាសយដ្ឋាន"មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ (A) ម.វិ,សុធារស ស.ទន្លេបាសាក់ ខ.ចំការមន, ភ្នំពេញ"

[៨] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤៨

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ជំពូកទី២

ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១ មុខងារលេខាធិការដ្ឋាន

លេខាធិការដ្ឋានមានមុខងារដូចតទៅ ÷

- គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[៩] ។
- ចាត់វិធានការសមរម្យគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីធានាឱ្យការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងភាគីវិវាទ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដល់គោលដៅមុនពេលសវនាការ[១០] ។
- ស្នើសុំឱ្យភាគីវិវាទជួយធ្វើកិច្ចសហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទប្រព្រឹត្តទៅបានឆាប់រហ័ស និងប្រកបទៅដោយស្ថាបនា[១១] ។
- ត្រូវមានវត្តមានក្នុងការជួយភាគីដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និងជួយក្នុងការបំភ្លឺបញ្ហាដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[១២] ។
- មានភារកិច្ចជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ទៅភាគី និងផ្តល់ជូននូវអត្ថបទចម្លងបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម ចំនួនមួយច្បាប់ទៅកាន់អាសយដ្ឋាននៃភាគីវិវាទ[១៣] ។
- សម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល និងត្រូវខិតខំខ្នែងបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា[១៤] ។
- ជួយធានាឱ្យបានថាភាគីវិវាទទាំងអស់បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រកាស ក្នុងករណីភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវជ្រើសរើសហើយមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន[១៥] ។

---

[៩] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន១.១

[១០] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន១.៤

[១១] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន១.៣

[១២] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន១.៥

[១៣] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៥.៣

[១៤] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.១

[១៥] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៣

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

- តម្រូវឱ្យភាគីដែលបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ហើយដែលអាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនអាចបំពេញមុខងារក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលផ្សេង[១៦] ។
- ចុះលេខរៀងសំណុំរឿង និងពិនិត្យមើលថាតើភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ១២ នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ហើយឬនៅ[១៧]?
- ធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានជ្រើសចេញពីសមាគមនិយោជក និងសហព័ន្ធសហជីព ដើម្បីសួរបញ្ជាក់ពីភាពដែលពួកគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន និងជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំងនោះអំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និងអំពីភាគីវិវាទ[១៨] ។
- ជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល[១៩] ។

២ សមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យើងសង្កេតឃើញថា កម្លាំងពលកម្មក្នុងវិស័យការងារមានការកើនឡើង និងរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សំគាល់ ជាពិសេសក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ តួលេខនៃការកើនឡើងនេះ ធ្វើឱ្យយើងស្ទើរតែពុំអាចជឿបាន ជាក់ស្តែងរវាងឆ្នាំ១៩៩៥ ដល់ដំណាច់ឆ្នាំ២០០២ កម្មករនិយោជិតមានការកើនឡើងពីម្ភៃពាន់នាក់ (២០.០០០នាក់) រហូតដល់ជាងពីររយពាន់នាក់ (២០០.០០០នាក់)។ ក៏ប៉ុន្តែ ទន្ទឹមនឹងការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សនេះ យើងក៏សង្កេតឃើញនូវឧបសគ្គជាច្រើនដែលកើតឡើង ពោលគឺវិវាទការងាររវាងកម្មករ-និយោជិត និងនិយោជក។

វិវាទការងារត្រូវបានបែងចែកចេញជាពីរធំៗគឺ ÷ វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ក្នុងនាមបុគ្គល[២០] ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារទទួលស្គាល់តែវិវាទបុគ្គលដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិបច្ចុប្បន្ន (វិវាទអំពីសិទ្ធិ)។ ប្រភពនៃសិទ្ធិនេះអាចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជាប្រតិបត្តិ កិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួម។

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនមួយចំនួន។ ដើម្បីចាត់ទុកថាជាវិវាទការងាររួម វិវាទនោះត្រូវតែទាក់ទងនឹង ÷

- ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ

---

[១៦] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៦

[១៧] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៣

[១៨] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៥

[១៩] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.១

[២០] ច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា៣០០

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

- ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- បញ្ហាដែលទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- ឥទ្ធិពលបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសដំណើរការទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចដល់សន្តិសុខសង្គមទាំងមូល ។

ក្នុងចំណោមវិវាទទាំងពីរខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួម ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទមិនអាចដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេតាមរយៈការផ្សះផ្សា[២១] ។ ក្នុងន័យនេះ ភាគីទាំងនោះមិនអាចយកវិវាទការងាររួមរបស់ខ្លួនប្តឹងទៅតុលាការតែម្តងបានទេ ជាចាំបាច់ភាគីត្រូវយកវិវាទនោះ ឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកដោះស្រាយ (ឬកាត់សេចក្តី) ជាមុនសិន។ ច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវបែបនេះ ព្រោះថាក្នុងវិវាទការងាររួម មានមនុស្សជាច្រើនរងផលប៉ះពាល់ដោយសារវិវាទនេះ (ប្រហែលជាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬច្រើន)។ ប្រសិនបើភាគីនៅក្នុងវិវាទការងាររួម មិនបានដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួនឱ្យសះជាដោយការសម្រុះសម្រួលទេនោះ វិវាទនោះអាចនាំឱ្យមានភាពចលាចលលើវិស័យការងារ នាំឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការរបស់សហគ្រាសដែលរងការប៉ះពាល់នោះ ព្រមទាំងនាំឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការរបស់សហគ្រាសដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ដើម្បីចៀសវាងរាល់ផលវិបាកមកលើសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ច្បាប់បានបញ្ចូលនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះជាកំហិត ដែលតម្រូវឱ្យភាគីវិវាទត្រូវរាយការណ៍អំពីវិវាទការងារទៅអធិការការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីជាប់ទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួម ដែលមានបញ្ចូលនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ដូចនេះភាគីនៃវិវាទត្រូវតែប្រើប្រាស់នីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចចេញសេចក្តីបង្គាប់[២២] ហើយសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន និងអាចដាក់ឱ្យភាគីអនុវត្តតាមផ្លូវច្បាប់បាន ប្រសិនបើមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង[២៣] ។

៣ ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា បានផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគតិយុត្តដល់ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយបញ្ញត្តិពីមាត្រា៣០២ ដល់មាត្រា៣១៧។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ យើងនឹងធ្វើការអធិប្បាយទៅលើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលស្ថិតក្នុងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល។

---

[២១] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៩ កថាខណ្ឌ "គ"

[២២] ប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១២

[២៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១៣ និង៣១៤ និងប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤០ និង៤១

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ជារឿយៗ ផ្លូវនៃទំនាក់ទំនងការងារមិនដំណើរការទៅបានដោយរលូននោះទេ។ វិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតែងតែកើតមានឡើងដោយចៀសពុំរួច។ និយោជកមានបំណងចង់បានផលចំណេញអតិបរមា ដែលនេះមានន័យថា មានការគ្រប់គ្រង និងការកម្រិតថ្លៃឈ្នួល។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតចង់បានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់មានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមច្រើន និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរ ដែលទាំងនេះសុទ្ធតែជាការបង្កើនថ្លៃឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ បញ្ហាទាំងនេះហើយដែលបណ្តាលឱ្យវិវាទការងារកើតឡើងចៀសពុំរួច ហើយទាមទារឱ្យភាគីយកវិវាទរបស់ខ្លួន ដោះស្រាយទៅតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលិខិតគតិយុត្តនានាដែលមានជាធរមាន។ ជាក់ស្តែង ប្រសិនបើវិវាទមួយជាវិវាទការងាររួម នោះច្បាប់តម្រូវឱ្យមានការដោះស្រាយតាមរយៈអាជ្ញាកណ្តាល។

៣.១ ការផ្សះផ្សា

ការផ្សះផ្សាសំដៅទៅលើគុណធមិខ្ពស់មួយដែលអាចអនុវត្តបាន ដោយមានបំណងស្វែងយល់ និងរកយុត្តិធមិឱ្យភាគីវិវាទទាំងសងខាង។ ការផ្សះផ្សាត្រូវបានគេកំណត់និយមន័យថា ជាដំណើរការនៃការចរចាដែលក្នុងនោះ ភាគីទាំងឡាយព្យាយាមសម្របសម្រួលចំណុចខុសៗគ្នា។ តតិយជនដែលដើរតួនាទីជាអន្តរការី ជាជនឯករាជ្យ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងភាគី ខិតខំធ្វើយ៉ាងណាឱ្យភាគីវិវាទបានទៅដល់ចំណុចមួយដែលពួកគេអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នា។

នៅពេលវិវាទការងាររួមបានកើតឡើង គឺតម្រូវឱ្យមានការផ្សះផ្សាដោយខានមិនបាន ហើយនេះជាដំណាក់កាលដំបូង។ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង ក្រោយពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានទទួលដំណឹងពីវិវាទនោះ[២៤]។ ការផ្សះផ្សាដោយខានមិនបាន ពុំមែនមានន័យថាដំណើរការទាំងមូលតម្រូវឱ្យមានការព្រមព្រៀងទាំងអស់នោះទេ។ មានន័យថា លក្ខណៈពិសេសមួយចំនួននៃដំណើរការនោះត្រូវមានលក្ខណៈចាំបាច់ ដោយខានមិនបានដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីវិវាទក្នុងការចូលរួមកិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សា នៅពេលបានទទួលការអញ្ជើញ ឬការហាមប្រាមមិនឱ្យរៀបចំធ្វើកូដកម្ម ឡុកអៅ ដោយគ្មានបំណងផ្សះផ្សាជាបឋម។ មូលហេតុដែលនៅពីក្រោយការផ្សះផ្សា គឺព្យាយាមនាំភាគីទាំងនោះឆ្ពោះទៅរកកិច្ចសហការមួយដែលប្រសើរជាងការដែលមានអាកប្បកិរិយាប្រឆាំងដាក់គ្នា។

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ គិតពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ភាគីអាចពន្យារពេលនៃការផ្សះផ្សា ដោយមានការយល់ព្រមពីគូភាគីវិវាទទាំងសងខាង[២៥]។

[២៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣០៤

[២៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៥

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ភាគីវិវាទត្រូវចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ហើយត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានកូដកម្ម ឡុកអៅ ក្នុងពេលផ្សះផ្សាកំពុងដំណើរការ បើមិនដូច្នោះទេត្រូវទទួលពិន័យ[២៦] ។

ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងមួយ ការព្រមព្រៀងនោះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវដោយអ្នកផ្សះផ្សា។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលត្រូវបានបញ្ជាក់នេះ មានអានុភាពដូចគ្នាទៅនឹងអនុសញ្ញារួមដែលភាគីវិវាទ និងកម្មករនិយោជិត (កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន) ជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាម[២៧] ។

ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនអាចដោះស្រាយបាននូវបញ្ហាទាំងអស់បានទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយណាដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនរបាយការណ៍នេះទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោងក្រោយពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា[២៨] ។

បន្ទាប់មកទៀត វិវាទនោះត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាមនីតិវិធីមួយក្នុងចំណោមនីតិវិធីជាច្រើនដូចខាងក្រោម[២៩] ÷

- នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ប្រសិនបើមាន ឬ
- នីតិវិធីផ្សេងទៀតដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីនៃវិវាទ ឬ
- ប្រសិនបើមិនមាននីតិវិធីដូចខាងលើទេ ត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកវិវាទការងាររួមនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

៣.២ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា៣០៩ ដល់៣១៧ ចែងអំពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា។ ស្ថាប័នដែលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលនេះ មានឈ្មោះថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល" ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២។ ប្រកាសនេះបានកំណត់ឱ្យមានលេខាធិការដ្ឋានមួយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលទទួលបន្ទុកលើការជួយជ្រោមជ្រែងកិច្ចការរដ្ឋបាល ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ការចាប់ផ្តើមការងារនៃអាណត្តិទីមួយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣[៣០] ។

---

[២៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៦ និង៣៦៣

[២៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៧

[២៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៨

[២៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៩

[៣០] ប្រកាសលេខ០៩៦ ឆ្នាំ២០០៣

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

៣.២.១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងករណីមិនមាននីតិវិធីផ្សេងដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬមិនមាននីតិវិធីដែលមានការឯកភាពគ្នាជាមុនដោយភាគីវិវាទ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជូនវិវាទដែលមិនសះជាទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជា[៣១] ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាអង្គការត្រីភាគី ដែលមានសមាជិកតែងតាំងតាមរយៈការស្នើពីសហជីព សមាគមនិយោជក និងរាជរដ្ឋាភិបាល (ដែលមានក្រសួងការងារជាតំណាង) ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសមាជិកយ៉ាងតិច១៥រូប[៣២] ។ សមាជិកមួយភាគបីត្រូវបានតែងតាំងតាមរយៈការស្នើពីក្រុមអង្គការ ឬស្ថាប័នដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ[៣៣] ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាអង្គការឯករាជ្យមួយ នេះមានន័យថាសមាជិកនៃអង្គការនេះត្រូវដោះស្រាយរឿងក្តីនីមួយៗដោយយោងទៅលើអ្វីដែលយុត្តិធម៌ ដោយមិនបម្រើផលប្រយោជន៍ ឬធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់ភាគីណាមួយឡើយ ។ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាវេទិកាឯករាជ្យ និងមិនលំអៀងសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវផ្តល់ឱកាសបន្ថែមទៀតដល់ភាគីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន ដើម្បីចៀសវាងការប្រើប្រាស់នូវវិធានមិនប្រពៃ ដូចជាការប្តឹងផ្តល់គ្នាទៅតុលាការ ឬការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅជាដើមដែលអាចធ្វើឱ្យខូចដល់ផលប្រយោជន៍នៃភាគីវិវាទទាំងសងខាង ។

រូបនៅទំព័របន្ទាប់ បង្ហាញពីរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានបង្ហាញពីចំនួននៃផ្នែកនីមួយៗដែលបង្កជារចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី ។

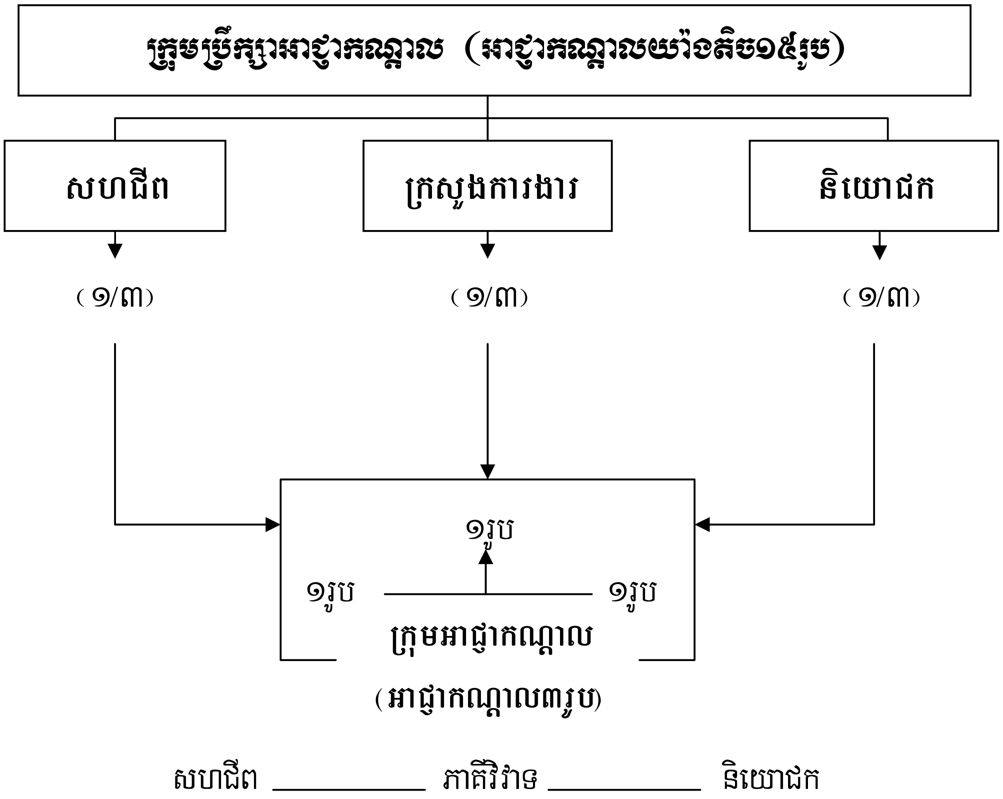
---

[៣១] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១០

[៣២] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១

[៣៣] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣

Downloaded from http://www.khmerlaws.com



៣.២.២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

រាល់វិវាទទាំងឡាយដែលដាក់ជូនដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាលដែលបង្កើតឡើងជាពិសេសសម្រាប់រឿងក្តីនោះ[៣៤] ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាជិកចំនួន៣រូបដែលជ្រើសរើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ សមាជិកទាំងបីរូបនេះត្រូវជ្រើសតាំងឡើងដូចខាងក្រោម ៖

- អាជ្ញាកណ្តាលទី១ ត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយភាគីវិវាទម្ខាង ។
- អាជ្ញាកណ្តាលទី២ ត្រូវបានជ្រើសតាំងឡើងដោយភាគីម្ខាងទៀត ។
- អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តី និងចេញដីកា (ឬបញ្ជា) ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីវិវាទ ។

[៣៤] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ ឆ្នាំ២០០២ ជំពូកទី២

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

មុនចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបើកសវនាការជំនុំជម្រះ[៣៥] ។ មាត្រា៣១២នៃច្បាប់ស្តីពីការ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់អំពីភារកិច្ច និងអំណាចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិនិត្យបានតែបញ្ហាពីរប្រភេទ ÷

- បញ្ហាទាំងឡាយដូចមានសរសេរក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាមិនសះជា។
- បញ្ហាដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកតាមច្បាប់ និងផ្អែកតាមសមធម៌។ នៅក្នុងករណីវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់ ការបកស្រាយ និងការអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ជា កិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួម។ នៅក្នុងករណីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយយោងទៅតាមសមធម៌ នេះមានន័យថាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចសេចក្តីដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍នៃភាពសមរម្យ[៣៦] ។ នៅក្នុងករណីផ្សេងទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចពេញលេញក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីណាមួយនៃវិវាទ ផ្តល់សំណងការខូចខាតទៅភាគីដែលរងគ្រោះ[៣៧] ។

លើកលែងតែភាគីវិវាទយល់ព្រមពន្យារពេលដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន បើមិនដូច្នេះទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែបញ្ចប់ដំណើរការក្តីរបស់ខ្លួនទាំងស្រុង ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលសំណុំរឿង។

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[៣៨] ។ "សេចក្តីបង្គាប់" ជាឈ្មោះផ្លូវការ សំដៅលើសេចក្តីសម្រេចជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

តារាងបន្ទាប់បង្ហាញពីថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា សម្រាប់ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ

---

[៣៥] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១៨

[៣៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១២, កថាខណ្ឌ២

[៣៧] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣៤

[៣៨] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១២

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

	ចំរវេលាកំណត់ជារតិបរមា	
ដំណើរការ	ដំណាក់កាលជាបន្តបន្ទាប់	សរុប
ការផ្សះផ្សា	វិវាទការងាររួមត្រូវជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ (មាត្រា៣០៣) *រយៈពេល៤៨ម៉ោង* រដ្ឋមន្ត្រីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា (មាត្រា៣០៤) *រយៈពេល១៥ថ្ងៃ* របាយការណ៍/កិច្ចព្រមព្រៀងនៃការផ្សះផ្សា (មាត្រា៣០៥) *រយៈពេល៤៨ម៉ោង* របាយការណ៍ត្រូវបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រី (មាត្រា៣០៨)	១៥ថ្ងៃ
	ការបញ្ជូនវិវាទបន្តទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	៣ថ្ងៃ
ដំណើរការ អាជ្ញាកណ្តាល	ការតែងតាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា៣១០) *រយៈពេល៣ថ្ងៃ* ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជួបប្រជុំ (មាត្រា៣១០) សេចក្តីសម្រេចចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា៣១៣) ជូនដំណឹងភ្លាមទៅរដ្ឋមន្ត្រី ជូនដំណឹងភ្លាមទៅភាគីវិវាទ	១៥ថ្ងៃ
ប្តឹងជំទាស់	ភាគីមានឱកាសក្នុងការប្តឹងជំទាស់	៨ថ្ងៃ
	រយៈពេលសរុប	**៤៥ថ្ងៃ**

៣.២.៣ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលរួច ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកឱ្យខ្លួន។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានសិទ្ធិអំណាច ពិនិត្យ និងដោះស្រាយហួសពីព្រំដែនកំណត់នៃវិវាទដែលមានចែងក្នុងរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សា ដែលបានបញ្ជូនឱ្យដោយរដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឡើយ។ បានសេចក្តីថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចពិចារណាតែទៅលើបញ្ហាទាំងឡាយ

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនសះជា និងបញ្ហាដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ[៣៩] ។

ក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចសម្រេចឱ្យភាគីណាមួយផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញដល់ភាគីរងការខូចខាតពីការដែលមិនគោរពប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ក្រុមនេះមានសិទ្ធិសម្រេចផង ដែលបង្គាប់ឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬជួសជុលការខូចខាតសមស្រប និងដោយយុត្តិធម៌ និងរួមទាំងវិធានការផ្សេងៗទៀត។ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ ដែលរួមមានដូចខាងក្រោម ÷

- បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែង ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ។
- បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់។
- បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ។
- បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងទៀតក្រៅអំពីអំពើសងសឹក។
- បញ្ជាឱ្យធ្វើការចរចា។
- បញ្ជាឱ្យអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ៣០ នៃប្រកាសលេខ៣៣៨។
- បង្កើតល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងឡាយសម្រាប់អនុសញ្ញារួម។
- សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប។

យើងសូមលើកឡើងនូវការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លើរឿងក្តីរវាងក្រុមហ៊ុន លីដា ហ្គាមិន និងកម្មករនិយោជិត។ វិវាទនេះបានកើតឡើងចាប់ពី ថ្ងៃទី២១ ឧសភា ២០០៣ នៅពេលដែលតំណាងកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យធ្វើកូដកម្មទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនលីដា ហ្គាមិន ដោយរៀបរាប់ពីការទាមទាររបស់ខ្លួនចំនួន១១ចំណុច។ ក្នុងពេលផ្សះផ្សា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើ១០ចំណុចដំបូង។ នៅសល់ចំណុចទី១១ គឺកម្មករនិយោជិត សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបណ្តេញគណនេយ្យករ ដោយសារតែមានការគិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករមិនត្រឹមត្រូវ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះកំហុសគណនេយ្យករនោះ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនលីដា ហ្គាមិន ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនបណ្តេញគណនេយ្យករ

[៣៩] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣៣

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

នោះដោយយោងលើមាត្រា៦៥ ៧៣ និង៧៤នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតរំលោភលើក្រុមហ៊ុននេះ និងរំលោភលើកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគណនេយ្យករ និងនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវ ចំពោះការខូចខាត និងសំណងរដ្ឋប្បវេណីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលគណនេយ្យករបានគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់មិនបានត្រឹមត្រូវបណ្ដាលឱ្យមានកូដកម្ម ព្រោះថានិយោជកមិនបានរៀបចំបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម ដាក់ជូនប្រតិភូតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាប្រចាំរៀងរាល់ខែ មុនពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលទ្ធភាពប្ដឹងតវ៉ា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១១២នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

ដូច្នេះយើងសង្កេតឃើញថា នេះជាសេចក្ដីសម្រេចមួយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានអំណាចសម្រេចតែលើចំណុចដែលភាគីវិវាទមិនសះជាតែប៉ុណ្ណោះ គឺសុំឱ្យបណ្ដេញគណនេយ្យករក្រុមហ៊ុនឈប់ធ្វើការ។ ក្រុមអាជ្ញា-កណ្ដាលគ្មានសិទ្ធិលើកយកចំណុចទាំង១០ដែលភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាមកពិនិត្យពិចារណាសាជាថ្មីទេ ព្រោះការព្រមព្រៀងនេះ វាបានបំពេញនូវផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជករួចហើយ។ ចំណុចមួយទៀតនៅក្នុងសេចក្ដីសម្រេចនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានសិទ្ធិបង្គាប់ឱ្យភាគីមួយសងការខូចខាតដល់ភាគីមួយទៀត ក្នុងករណីដែលភាគីមួយនោះមិនបានគោរពទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់ស្ដីពីការងារតម្រូវ។

ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវភាពយុត្តិធម៌ ឥតលំអៀង និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គោលការណ៍សម្រេចសេចក្ដីជាឯកច្ឆន្ទត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងការចេញសេចក្ដីសម្រេច។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវព្យាយាមស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយឯកភាពគ្នា ប៉ុន្តែប្រសិនបើមិនមានការឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាជាឯកច្ឆន្ទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួន តាមសំឡេងភាគច្រើន[៤០]។ ក្នុងករណីក្រោយនេះ អាជ្ញាកណ្ដាលដែលមិនឯកភាពនឹងសេចក្ដីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់នោះ[៤១]។ ដូច្នេះនៅក្នុងប្រការ៣៦ និង៣៧នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ផ្ដល់លទ្ធភាព២យ៉ាងក្នុងការចេញសេចក្ដីសម្រេចគឺតាមមតិជាឯកច្ឆន្ទ និងតាមមតិភាគច្រើនដែលនេះជានីតិវិធីថ្មីមួយ នៃការសម្រេចសេចក្ដីក្នុងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើង ដើម្បីធានាដល់ការដែលអាចទទួលយក បាន និងដល់ផលប្រយោជន៍រវាងភាគីនិយោជក និងសហជីព។ ការចែងបែបនេះនឹងជួយធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងដោះស្រាយវិវាទការងារត្រីភាគីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ឈានដល់កម្រិតថ្មីមួយនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទុកចិត្តគ្នា និងយោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមក។

---

[៤០] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣៦

[៤១] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣៧

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

រាល់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានចែងអំពី[៤២] ÷

- ឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីរូប ។
- ឈ្មោះអាសយដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី ។
- សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី ។
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតបប្រសិនបើមាន ។
- ហេតុផលនៃការសម្រេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន ។
- រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។
- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់ ។

៣.២.៤ អាជ្ញាយុកាលនៃការប្តឹងជំទាស់

ក្រោយពីសេចក្តីបង្គាប់បានបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទារួចហើយ និងក្រោយពីភាគីវិវាទបានទទួលនូវសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីវិវាទណាមួយដែលពុំមានបំណងចង់ឱ្យជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចដាក់ពាក្យជំទាស់ទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃប្រតិទិន ។ សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ កាលណាវាត្រូវបានភាគីណាមួយប្តឹងជំទាស់ ។ ប្រសិនបើមិនមានភាគីណាមួយ ដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងអំឡុងពេលអនុសញ្ញាទេ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងចូលជាធរមាន ហើយអាចដាក់ឱ្យភាគីអនុវត្តតាមផ្លូវច្បាប់បាន[៤៣] ។

៣.២.៥ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ និងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តភ្លាមប្រសិនបើ ÷

- ភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនថា ត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ។
- ភាគីជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញា-កណ្តាល[៤៤] ។

---

[៤២] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣៨

[៤៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣១៣ និង៣១៤ និងប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤០ និង៤១

[៤៤] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤២

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

នៅពេលសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាធរមានហើយ អធិការកិច្ចការងារ ឬមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មានភារកិច្ចមួយក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នេះ[៤៥] ។ ក្នុងករណីដែលមានភាគីណាមួយបដិសេធមិនព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលចូលជាស្ថាពរ ពេលនោះភាគីម្ខាងទៀតអាចដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីឱ្យតុលាការដាក់សេចក្តីបង្គាប់នោះបង្ខំភាគីវិវាទឱ្យអនុវត្តតាម ។ ក៏ប៉ុន្តែភាគីដែលបានដាក់ពាក្យប្តឹងនេះ ត្រូវជូនដល់តុលាការនូវសេចក្តីចម្លងស្របច្បាប់នៃសេចក្តីបង្គាប់[៤៦] ។ ការណ៍ដែលភាគីម្ខាងដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីឱ្យជួយយ៉ាងនេះ ពុំចាត់ទុកជានីតិវិធីប្តឹងឧទ្ធរណ៍ឡើយ ។ តុលាការអាចបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន តែចំពោះកាលៈទេសៈមួយចំនួនកំណត់តឹងរ៉ឹងបំផុត ហើយទាមទារឱ្យភាគីដែលចង់ចៀសវាងការទទួលស្គាល់នូវការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់ជូននូវភស្តុតាងបញ្ជាក់ដូចខាងក្រោមនេះ ÷

- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌ មិនឱ្យធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន ។
- ការមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬប្រកាសលេខ៣៣៨ ទាក់ទងនឹងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលហួសពីអំណាចដែលច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះប្រគល់ឱ្យ[៤៧] ។

ដូច្នេះដើម្បីបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់បាន លុះត្រាតែតុលាការចេញសេចក្តីសម្រេចថា សេចក្តីបង្គាប់នោះមិនត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ព្រោះមានភាពមិនប្រក្រតីខាងនីតិវិធីក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចនេះ ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដោយប្រើប្រាស់អំណាចលើសពីច្បាប់ប្រគល់ឱ្យខ្លួន ។

ឧទាហរណ៍ សហជីព "ក" និងនិយោជក "ខ" មានវិវាទទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួម ។ ភាគីទាំងសងខាងបានយកជម្លោះរបស់ខ្លួនទៅផ្សះផ្សានៅអធិការការងារ ក៏ប៉ុន្តែមិនអាចឈានដល់ការសះជានឹងគ្នា ។ ដូច្នេះហើយវិវាទនេះក៏ត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីសម្រេច ។ ដោយការធ្វេសប្រហែស លេខាធិការដ្ឋានក៏បានខកខានមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅដល់ភាគី "ក" ។ ៨ថ្ងៃបានកន្លងផុតហើយគ្មានភាគីណាមួយប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ ធ្វើឱ្យសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាស្ថាពរ ។

[៤៥] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៣៥

[៤៦] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤៦

[៤៧] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤៧

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

តុលាការអាចបដិសេធពុំដាក់សេចក្តីបង្គាប់នេះឱ្យអនុវត្តបាន ព្រោះថាលេខាធិការដ្ឋានពុំបានផ្តល់ព័ត៌មានពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដល់ភាគីទាំងសងខាង ដោយផ្អែកតាមការតម្រូវក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣១៣ទេ។

ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួមសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ។ មានន័យថា សេចក្តីបង្គាប់ និងបញ្ញត្តិដែលមាននៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនឹងគ្រប់គ្រងទៅលើទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីទាំងអស់។ សេចក្តីបង្គាប់បែបនេះនឹងមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងហោចណាស់មួយឆ្នាំ លើកលែងតែភាគីទាំងអស់យល់ព្រមដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយអនុសញ្ញារួមផ្សេងទៀត[៤៨]។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បន្ទាប់ពីអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អស់រយៈពេលមួយឆ្នាំហើយ ភាគីដែលមានបំណងចង់បញ្ឈប់ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះត្រូវជូនដំណឹងជាមុនរយៈពេលមួយខែ ទៅភាគីម្ខាងទៀតបើមិនដូច្នោះទេភាគីទាំងនោះត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះដដែល[៤៩]។ សេចក្តីបង្គាប់មានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចំពោះអ្នកដែលប្តឹងបដិសេធ។

សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានអំណាចប្តឹងជំទាស់ទេនោះ អាចអនុវត្តបានត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយនៅសហគ្រាសដែលកើតមានវិវាទ និងបិទនៅការិយាល័យអធិការដ្ឋានការងារខេត្ត-ក្រុងដែលពាក់ព័ន្ធ[៥០]។ ដោយឡែកក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ សេចក្តីបង្គាប់នោះត្រូវចុះបញ្ជិកាដូចអនុសញ្ញារួមដែរ[៥១]។

វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលមានជាធរមាន។

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ហើយមិនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ។

ដ្យាក្រាមនៅទំព័របន្ទាប់ បង្ហាញពីផលវិបាកនៃការប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេច

---

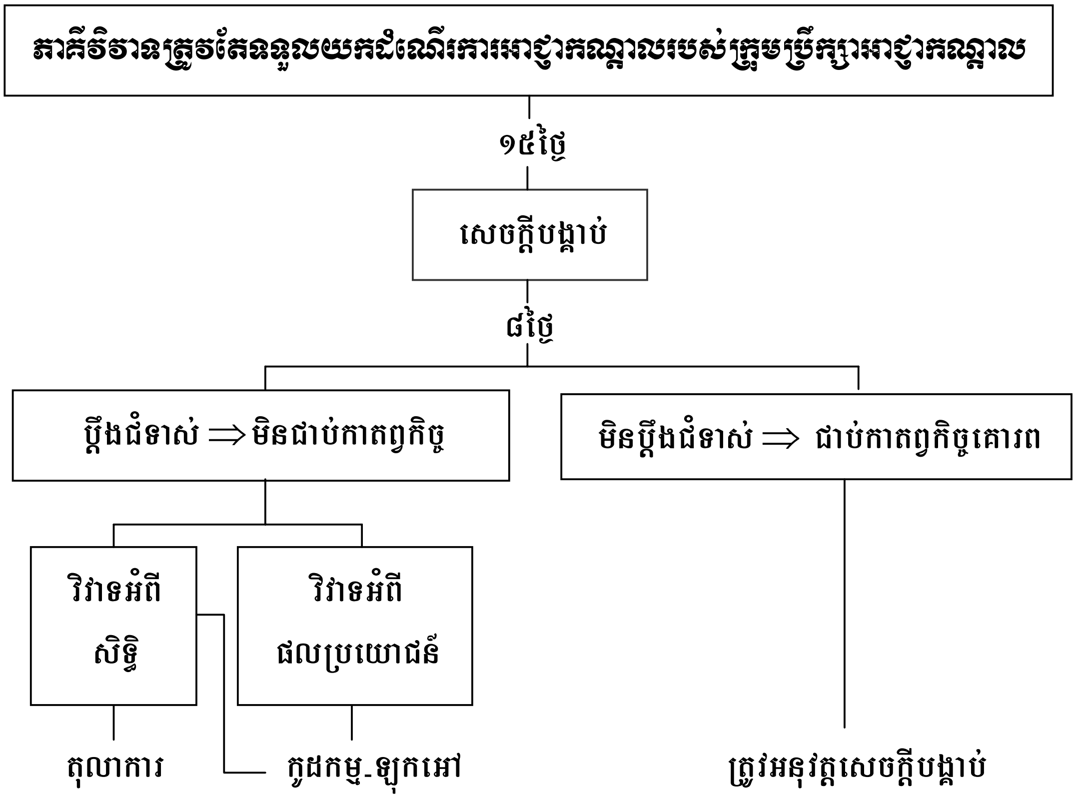
[៤៨] ប្រកាសលេខ៣៣៨ឆ្នាំ២០០២, ជំពូក៦

[៤៩] ប្រកាសលេខ៣៣៨ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤៤

[៥០] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១៥

[៥១] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤៥

Downloaded from http://www.khmerlaws.com



៣.៣ ផលវិបាកនៃការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់

៣.៣.១ របៀបដាក់ពាក្យបណ្តឹង

ភាគីដែលមានបំណងចង់បដិសេធមិនគោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងៗទៀត ក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃពេញ បន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង[៥២] ។

យោងតាមមាត្រា១២៨ថ្មីនៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា តុលាការក៏មានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងារដែរ ។ ក៏ប៉ុន្តែទោះបីជារដ្ឋធម្មនុញ្ញបានកំណត់បែបនេះក៏ដោយ ក៏ក្នុងករណីខ្លះ តុលាការពុំមានសិទ្ធិសម្រេចឡើយ ។ ដូចជាក្នុងករណីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ភាគីពុំអាចប្តឹងទៅតុលាការបានទេ ។ តុលាការនៅកម្ពុជាពុំមានសិទ្ធិដោះស្រាយលើបញ្ហាដែលថា កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឡើង ឬគួរតែបានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរជាងអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងឡើយ ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បើវិវាទនោះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ភាគីដែលមិនសុខចិត្តអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយតាមរយៈតុលាការ ។ ការណ៍នេះអាចធ្វើទៅបានពីព្រោះវាជាភារកិច្ចរបស់តុលាការ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទណា

[៥២] ច្បាប់ស្តីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៤១

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ និងកិច្ចសន្យា។ តុលាការមានអំណាចយុត្តាធិការជាក់លាក់មួយចំនួនទាក់ទងទៅនឹងវិវាទការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣៨៥ ដល់៣៨៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

៣.៣.២ ផលវិបាក

ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នាំឱ្យសេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ[៥៣]។ នេះគឺមានន័យថា ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលពុំអាចទទួលបានជោគជ័យធ្វើឱ្យភាគីវិវាទឈានដល់ការទទួលយកអនុវត្តទេ។ ការណ៍ដែលភាគីមិនសុខចិត្តអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងនាំឱ្យមានផលវិបាកផ្សេងៗប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងការខាតបង់នូវប្រាក់ចំណេញរបស់និយោជកផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀត វាក៏បានជះឥទ្ធិពលដល់សង្គមសេដ្ឋកិច្ចជាតិទាំងមូល។

ក្នុងករណីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ភាគីដែលយល់ឃើញថាសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមិនបានបម្រើដល់ផលប្រយោជន៍ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចផងខ្លួនទេ ភាគីនោះមិនអាចប្តឹងបន្តទៅតុលាការដើម្បីសម្រេចសាជាថ្មីទេ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក៏បណ្តាលឱ្យភាគីមិនសុខចិត្តទាំងនោះស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយវិវាទការងាររបស់គេតាមរយៈការចរចា ឬតាមរយៈដំណើរការដោះស្រាយវិវាទឯទៀត ភាគីមួយអាចសម្រេចចាត់វិធានការដោយផ្ទាល់ ដើម្បីបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀតសម្រុះសម្រួល។ កម្មករនិយោជិតអាចចាត់វិធានការដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ តាមរយៈ**ការធ្វើកូដកម្ម** មានន័យថាឈប់ចូលធ្វើការបណ្តាលឱ្យរោងចក្រសហគ្រាសផ្អាកដំណើរការ។ ចំណែកឯនិយោជកវិញក៏អាចចាត់វិធានការដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ ដោយបិទកន្លែងធ្វើការទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការងារធ្វើ។ វិធានការរបស់និយោជកនោះហៅថា "**ឡុកអៅ**"។

ក្នុងករណីវិវាទអំពីសិទ្ធិ ភាគីដែលពុំចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងបន្តទៅតុលាការសមត្ថកិច្ចដើម្បីឱ្យសម្រេចបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។ ក៏ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលភាគីមិនសុខចិត្តមិនបានដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការទេ ភាគីនោះក៏អាចចាត់វិធានការផ្សេងៗដូចជាកូដកម្ម ឬឡុកអៅដូចក្នុងករណីខាងលើដែរ ដើម្បីបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀតអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់។

ជារួមយើងសង្កេតឃើញថា ផលវិបាកនៃការដាក់ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលគឺ បានលេចចេញនូវវិធានការពីរចម្បងគឺកូដកម្ម និងឡុកអៅ។ វិធានការនេះគឺជាវិធានការដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ ហើយវាអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ។ តាមរយៈការធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ ភាគីម្ខាងនៅក្នុងវិវាទអាចដាក់សម្ពាធសេដ្ឋកិច្ចទៅលើភាគីម្ខាងទៀត ដើម្បីភាគីម្ខាងទៀតនោះយល់ព្រមសម្របសម្រួល។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោ-ជិតធ្វើកូដកម្ម និយោជកមិនអាចរកប្រាក់ចំណេញបានទេ។ ហើយប្រសិនបើនិយោជកធ្វើឡុកអៅ កម្មករនិយោជិតក៏មិនអាចរកប្រាក់ចិញ្ចឹមជីវិតបានដែរ។ ទាំងកូដកម្ម ទាំងឡុកអៅ ភាគីទាំងសងខាងសុទ្ធតែទទួលរងនូវការ

---

[៥៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១៣

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ប៉ះពាល់ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ ម្យ៉ាងវិញទៀតវាក៏បានជះឥទ្ធិពលខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ប្រជាពលរដ្ឋឯទៀតផងដែរ ដូចជាក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលគ្មានការងារធ្វើដោយសារតែនិយោជកធ្វើឡុកអៅ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ដោយសារតែការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារធ្ងន់ធ្ងរពេក ក៏អាចធ្វើឱ្យមានការភ័យខ្លាចដល់វិនិយោគិនឯទៀតដែលចង់ធ្វើការវិនិយោគ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្អាកមិនធ្វើការ និងសិទ្ធិនិយោជកក្នុងការផ្អាកដំណើរការសហគ្រាសរបស់ខ្លួន គឺជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងសង្គមប្រជាធិប-តេយ្យ។ ហេតុដូចនេះហើយ បានជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និងច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនទៀតការពារនូវសិទ្ធិទាំងនេះ ជាពិសេសសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើកូដកម្ម។

៣.៣.៣ ដំណោះស្រាយចំពោះផលវិបាក

តាមការពិនិត្យមើលនូវភាពជាក់ស្តែងកន្លងមក ឃើញថាករណីកូដកម្ម និងឡុកអៅនេះច្រើនកើតមានឡើងនៅតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរនានា ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ បញ្ហានេះច្រើនកើតឡើង ដោយសារតែការសុំដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ការសុំឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរឡើង និងការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ យើងក៏បានសង្កេតឃើញផងដែរថា កូដកម្ម ឡុកអៅមួយចំនួន ធ្វើឡើងដោយគោរពតាមនីតិវិធី ពេលវេលា និងគោលបំណងស្របច្បាប់ ហើយមួយចំនួនទៀតគឺកើតឡើងដោយគោលបំណងខុសច្បាប់។

យោងតាមមាត្រា៣២០នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កូដកម្មទាំងឡាយត្រូវតែបំពេញគោលបំណងស្របច្បាប់ជាមូលដ្ឋានពីរយ៉ាងគឺ ÷

- ដើម្បីដាក់បង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ឬច្បាប់ និង
- ដើម្បីការពារប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច និងវិជ្ជាជីវៈសង្គមរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណែកមាត្រា៣២១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរអំពីគោលបំណងមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្មដូចជា ÷

- តវ៉ាប្រឆាំងនឹងការបកស្រាយវិធានគតិយុត្ត ឬបទបញ្ញាផ្សេងៗដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ បទបញ្ញាអនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល និង
- សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា និងពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីទាំងសងខាងបានព្រមព្រៀងគ្នាអនុវត្តហើយ មិនទាន់ផុតកំណត់នៅឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមមាត្រា៣២៤ ៣២៥ និង៣២៧ កូដកម្មមួយខុសច្បាប់ ប្រសិនបើសហជីពមិនជូនដំណឹងមុនរយៈពេល៧ថ្ងៃទៅឱ្យនិយោជក និងក្រសួងនោះទេ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកូដកម្មប៉ះពាល់ដល់សេវាសារវន្ត (ដូចជាមន្ទីរពេទ្យ អគ្គិសនី និងរដ្ឋាករទឹក) ការជូនដំណឹងមុនត្រូវមានរយៈពេល១៥ថ្ងៃការងារ។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ចំណុចខាងក្រោមជាវិធានអនុវត្តយោងតាមច្បាប់កម្ពុជា ÷

- ប្រសិនបើកូដកម្មស្របច្បាប់ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត (តាមផ្លូវច្បាប់) មិនត្រូវបានគេបញ្ចប់ដោយការធ្វើកូដកម្មឡើយ ក៏ប៉ុន្តែពួកគេមិនបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មទេ[៥៤]។ ប្រសិនបើកូដកម្មត្រូវបានគេសម្រេចថាជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មអាចត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ[៥៥]។
- ប្រសិនបើឡុកអៅ ជាឡុកអៅស្របច្បាប់ និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលគាត់ឡុកអៅទេ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើឡុកអៅខុសច្បាប់ និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបាត់បង់ក្នុងពេលឡុកអៅនោះ[៥៦]។

វិធានសម្រាប់អនុវត្តក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម

ដើម្បីការពារកុំឱ្យវិវាទការងារកើតឡើងជ្រុលមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន ហើយដើម្បីទប់ស្កាត់កុំឱ្យមានការរំលោភបំពានផ្សេងៗ ដែលបណ្តាលមកពីអំពើកូដកម្ម ច្បាប់ស្តីពីការងារបានដាក់វិធានការមួយចំនួនលើទង្វើរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម។

- ❖ កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយគ្មានអំពើហិង្សា ÷ ការបង្កឱ្យមានអំពើហិង្សាក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មដោយភាគីណាមួយត្រូវបានចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនឹងត្រូវទទួលផលវិបាកដែលទាក់ទងនឹងការប្រព្រឹត្តនោះ។ លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតដែលបណ្តាលឱ្យមានអំពើហិង្សាពេលធ្វើកូដកម្មអាចនាំឱ្យកូដកម្មទៅជាខុសច្បាប់។
- ❖ កិច្ចសន្យាត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ÷ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលទេ។
- ❖ មានករណីលើកលែងមួយចំនួន ចំពោះវិធាននៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ហើយករណីលើកលែងនេះអនុវត្តទៅលើតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ឬប្រតិភូបុគ្គលិក។ នេះមានន័យថា តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវតែបន្តបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនជាតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។

---

[៥៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៣៣២, និង៣៣៣

[៥៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣៣៧

[៥៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣៣៥

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

- កម្មករនិយោជិត មានសេរីភាពជ្រើសរើសការមិនចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ហើយអាចបន្តធ្វើការឱ្យនិយោជករបស់ខ្លួន ព្រមទាំងទទួលប្រាក់បៀវត្ស។ សហជីព ឬកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម មិនអាចធ្វើការបង្ខិតបង្ខំ ឬគំរាមកំហែងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើកូដកម្ម លើកលែងតែអ្នកមានកំហុសធ្ងន់ ត្រូវបានទទួលការងាររបស់គេវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ហើយនិយោជកមិនអាចដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយលើកម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីខ្លួននោះឡើយ។
- ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ទេ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បរមាដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មនោះ បដិសេធមិនព្រមបំពេញ។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ជំពូកទី៣

នីតិវិធីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១.១ ការចាប់ផ្តើមរបស់អាជ្ញាកណ្តាល

វិវាទការងាររួមរបស់ភាគីវិវាទដែលពុំទទួលបានជោគជ័យតាមរយៈការផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទទាំងនោះអាចយកវិវាទរបស់ខ្លួន ឬចំណុចមួយចំនួនដែលពុំសះជានឹងគ្នា ដោះស្រាយតាមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងនោះពុំបានព្រមព្រៀងដាក់វិវាទឱ្យដោះស្រាយតាមរយៈនីតិវិធីផ្សេងទៀតទេ ហើយនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមក៏ពុំមានចែងពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។ ដូចនេះកាលណាវិវាទការងាររួមទាំងឡាយដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមមាត្រា៣០៩ កថាខណ្ឌ "គ" នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហើយនោះ ភាគីនីមួយៗត្រូវសម្រេចជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយត្រូវជូនយោបល់ទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីអាជ្ញាកណ្តាលទាំងនោះក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា។ សមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភាគីវិវាទ ឱ្យស្របតាមប្រការ១២នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ[៥៧]។

ក្រោយពីបានបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងលើរួមមក ភាគីអាចជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សាអំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសនៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយនៃការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍មិនសះជាដោយរួមបញ្ចូលនូវការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះផង។ របាយការណ៍ត្រូវតែបានបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ៤៨ម៉ោងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា[៥៨]។

ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជូនដំណឹងអំពីអាសយដ្ឋាន ហើយបើអាចទៅរួចដោយភ្ជាប់នូវលេខទូរស័ព្ទរបស់ខ្លួនដែលទាក់ទងបានទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដែលជាទីកន្លែងដែលភាគីទទួលសេចក្តីជូនដំណឹង និងសេវាផ្តល់ជូនឯកសារផ្សេងៗ ក្នុងដំណើរការជំនុំជម្រះ។ ព័ត៌មានទាំងនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យ ក្នុងឱកាសដំបូងបង្អស់នៃការចាប់ផ្តើមអាជ្ញាកណ្តាល ឬក៏ប្រគល់ឱ្យទៅអ្នកផ្សះផ្សា នៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា[៥៩]។

---

[៥៧] វិធាននីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន២.១

[៥៨] វិធាននីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន២.២

[៥៩] វិធានស្តីពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន២.២

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

១.២ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

ដូចដែលបានបញ្ជាក់ជូនខាងលើរួចមកហើយ លេខាធិការដ្ឋានគឺជាអង្គការធំមួយខាងផ្នែករដ្ឋបាល គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលការដោះស្រាយវិវាទដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ យោងតាមវិធាន៣ ត្រង់ចំណុច៣នៃវិធានស្តីពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវខ្នះខ្នែងដើម្បីឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣បង្កើតជាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងក្នុងបីថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីលេខាធិការដ្ឋានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជា។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យស្របតាមវិធាននេះ។ បន្ទាប់មក លេខាធិការដ្ឋានត្រូវត្រួតពិនិត្យមើល ថាតើភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១២ នៃប្រកាស៣៣៨ ហើយឬនៅ[៦០] ដូចជាធានាឱ្យបានការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី១ដោយសហគ្រាសវិវាទ អាជ្ញាកណ្តាលទី២ដោយសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សានិយោជិតដែលជាភាគីវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលទីបីជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយអាជ្ញាកណ្តាលទី១ និងទី២ខាងលើ។ ក្នុងករណីដែលភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬភាគីបានជ្រើសរើសហើយ ប៉ុន្តែអាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនដោយសារហេតុផលស្របច្បាប់ ឬដោយហេតុផលជាក់ស្តែងណាមួយ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាឱ្យមានការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីដូចមានចែងក្នុងជំពូក២នៃប្រកាសលេខ៣៣៨[៦១]។ ការជ្រើសរើសសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងករណីនេះ ចំពោះសមាជិកមួយរូបដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលគឺត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោត ក្នុងចំណោមសមាសភាពមួយភាគ៣នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា[៦២]។ ចំពោះអាជ្ញាកណ្តាលខាងភាគីនិយោជក ប្រសិនបើសហគ្រាសពីរ ឬច្រើនមិនឯកភាពឈានដល់ការព្រមព្រៀងក្នុង ការជ្រើសរើសទេនោះ អាជ្ញាកណ្តាលនេះនឹងត្រូវជ្រើសរើសឡើងដោយការចាប់ឆ្នោតដែរ។ ដូចគ្នានេះដែរ អាជ្ញាកណ្តាលខាងភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវជ្រើសរើសតាមការចាប់ឆ្នោតដែរ ប្រសិនបើសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតពីរ ឬច្រើនមិនអាចឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកនោះ[៦៣]។

លេខាធិការដ្ឋានត្រូវផ្តល់ឱ្យភាគីវិវាទខាងសហគ្រាស និងខាងសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាលដែលស្នើឡើងដោយអង្គភាពវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ម្យ៉ាងវិញទៀត លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយដល់ដំណើរការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយការចាប់ឆ្នោត កាលណាភាគីទាំងនោះមិនឯកភាពព្រមព្រៀងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល[៦៤]។

[៦០] វិធានស្តីពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.២

[៦១] វិធានស្តីពិនិតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៣

[៦២] ប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១២

[៦៣] ប្រកាសលេខ៣៣៨ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ១៣

[៦៤] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៤

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

បន្ទាប់ពីភាគីខាងសហគ្រាសជ្រើសរើសបានអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ចេញពីសមាគមនិយោជក និងភាគីខាងកម្មករនិយោជិតជ្រើសបានអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ទៀតចេញពីសហព័ន្ធសហជីព នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនាក់នោះ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់ពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន និងត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនាក់នោះអំពីលេខរៀងសំណុំរឿងអំពីភាគីវិវាទ។ ប្រសិនបើអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសនោះ បដិសេធមិនធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលដោយមូលហេតុណាមួយដូចជាជំទាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម អាជ្ញាកណ្តាលនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន[៦៥]។

ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី

អាជ្ញាកណ្តាលទីបីត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ ការជ្រើសរើសនេះ ធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីភាគីវិវាទនីមួយៗបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលចំនួនពីររូបរួចសិន។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនេះត្រូវពិភាក្សាគ្នាជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី ដើម្បីធ្វើប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រោយពីឯកភាពគ្នាជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនេះត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលនោះពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន។ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយមូលហេតុណាមួយ រួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម អាជ្ញាកណ្តាលទីបីក៏ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនោះដែរ[៦៦]។ អាជ្ញាកណ្តាលទីបីត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និងភាគីវិវាទពីអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ហើយត្រូវបានចុះកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលាដែលខ្លួនបានបញ្ជាក់ពីភាពដែលអាចធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងភាគីវិវាទ រួមទាំងកាលបរិច្ឆេទពេលវេលាយល់ព្រមខាងលើទៅលេខាធិការដ្ឋាន។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវកត់ត្រាទុកនូវព័ត៌មានលំអិតទាំងនេះ ហើយចងក្រងទុកឱ្យបានសមស្រប[៦៧]។

ប្រសិនបើអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនេះ មិនអាចឯកភាពគ្នាលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីទេ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយការចាប់ឆ្នោត ព្រមទាំងសួរបញ្ជាក់អាជ្ញាកណ្តាលទីបីនេះពីភាពដែលអាចធ្វើអាជ្ញាកណ្តាលបាន[៦៨]។ ប្រសិនបើ ភាគីវិវាទទាំងអស់មិនឯកភាពជ្រើសរើសនីតិវិធីចាប់ឆ្នោតផ្សេងៗទេ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម[៦៩] ÷

[៦៥] វិធាននៃនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៥

[៦៦] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៨

[៦៧] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.៩

[៦៨] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.១០

[៦៩] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.១១

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

- មន្ត្រីម្នាក់ ជ្រើសតាំងពីលេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវសរសេរលើក្រដាសសន្លឹកឆ្នោតផ្សេងៗគ្នានូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ រួចត្រូវប្រមូលក្រដាសទាំងនេះដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយដើម្បីចាប់រើសយកអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ។
- លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីចូលរួមក្នុងនីតិវិធីនៃការចាប់ឆ្នោត។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាបានកើតឡើង កាលណាការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាឱ្យមានអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី មកជំនួសបើសិនជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាលត្រូវបង្កើតឡើងនោះ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយមូលហេតុច្បាប់ ឬដោយមូលហេតុជាក់ស្តែង[៧០]។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលបង្កើតឡើងហើយ ត្រូវទទួលបន្ទុកចេញសេចក្តីបង្គាប់ចំពោះរឿងវិវាទដែលខ្លួនបានទទួលក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃប្រតិទិន ចាប់ផ្តើមរាប់ពីថ្ងៃដែលបានបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

ជារួម ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ក្នុងសមាភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើទៅតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ ហើយអាជ្ញាកណ្តាលនោះត្រូវតែបញ្ជាក់ពីភាពដែលខ្លួនអាចធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់វិវាទណាមួយ។

១.៣ ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ដែលគេបញ្ជូនមកឱ្យជំនុំជម្រះភ្លាមបន្ទាប់ពីអាជ្ញា-កណ្តាលទាំងបីរូបត្រូវបានជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌកំណត់ ក្នុងវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗ ត្រូវបើកការប្រជុំក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីក្រុមនេះត្រូវបានបង្កើតជារូបរាងឡើង ដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗទាក់ទងនឹងរឿងវិវាទ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវ ជូនដំណឹងអំពីការប្រជុំនេះ និងអំពីសេចក្តីសម្រេចនានាដែលបានធ្វើក្នុងពេលប្រជុំទៅលេខាធិការដ្ឋាន។ បន្ទាប់ពី បានទទួលការណែនាំពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល[៧១]។

ភាគីវិវាទទាំងអស់ ឬតំណាងរបស់ខ្លួនក្រោយពីបានទទួលដំណឹងអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងរួចមកត្រូវមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីបកស្រាយបញ្ជាក់ដោយផ្ទាល់មាត់នូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារ និងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចតម្រូវឱ្យភាគីវិវាទ បញ្ជាក់អំពី

[៧០] ប្រកាសលេខ៣៣៨ ប្រការ១៣ និងវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៣.១៤

[៧១] វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.១

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ការទាមទារ និងចម្លើយរបស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរបាន[៧២] ។ ក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទមិនបានទទួលការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ឬត្រូវបានរារាំង គំរាមគំហែងយ៉ាងអយុត្តិធម៌ មិនឱ្យធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្ដីរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្ដាលទេ ភាគីនោះអាចយកមកធ្វើជាសំអាងសម្រាប់បដិសេធមិនអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅចំពោះមុខតុលាការបាន[៧៣] ។

បន្ទាប់ពីភាគីវិវាទបានទទួលការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបានបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌស្ដីពីការជូនដំណឹងរួចហើយ ប៉ុន្តែភាគីណាមួយឬតំណាងរបស់ខ្លួនមិនមកបង្ហាញក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាលទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាលដោយចេញជាសេចក្ដីបង្គាប់[៧៤] ។

ក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចតម្រូវឱ្យភាគីណាមួយផ្ដល់ភស្តុតាង តាមរយៈសាក្សី វត្ថុតាង ឬឯកសារផ្សេងៗ ហើយភាគីទាំងអស់មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាងណាមួយដែលបានបង្ហាញដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងចោទសួរសាក្សីណាមួយដែលផ្ដល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្នុងករណីដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានមន្ទិលសង្ស័យ ឬមិនបានយល់ច្បាស់អំពីភស្តុតាង ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចអញ្ជើញអ្នកឯកទេសមកផ្ដល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងវិវាទ[៧៥] ។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវការអ្នកជំនាញខាងគណនេយ្យដើម្បីធ្វើការបកស្រាយ ពន្យល់ បំភ្លឺបន្ថែមសម្រាប់រកភស្តុតាងថាតើគណនេយ្យកររបស់ក្រុមហ៊ុន "ក" មានការកិបកេងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់របស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏ជាកំហុសបច្ចេករបស់ក្រុមហ៊ុន។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានអំណាច និងសមត្ថកិច្ចទាំងស្រុងក្នុងការសម្រេចលើបញ្ហាផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំវិវាទឱ្យបានសមស្របសម្រាប់ការជំនុំជម្រះ និងដែលទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការជំនុំជម្រះ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើសេចក្ដីសម្រេចដោយផ្អែកលើការពិចារណា ពិនិត្យពិច័យឱ្យបានត្រឹមត្រូវដើម្បីធានាដល់ភាពយុត្តិធម៌ ភាពឥតលំអៀង និងដើម្បីឱ្យដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្នុងដំណើរការនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធានាឱ្យការដោះស្រាយវិវាទបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស ចៀសវាងអូសបន្លាយពេលវេលាយូរ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ និងខាតបង់ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវចៀសវាងផ្អាកការជំនុំជម្រះ ព្រោះការផ្អាកនូវនីតិវិធីនាំឱ្យខាតបង់ថវិកាច្រើន និងនាំឱ្យភាគីវិវាទបាត់បង់ទំនុកចិត្តដល់ការដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ។ ការផ្អាកអាចធ្វើទៅបានដរាបណាភាគីទាំងអស់ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាលឯកភាពគ្នាលើការផ្អាកនេះ។

---

[៧២] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល, វិធាន៤.២

[៧៣] ប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ឆ្នាំ២០០២, ប្រការ៤៧

[៧៤] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល, វិធាន៤.៧

[៧៥] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល, វិធាន៤.៥ និង៤.៦

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដូចជាទំនាស់អំពីផលប្រយោជន៍ និងទំនាស់អំពីសិទ្ធិ បន្ទាប់ពីភាគីវិវាទទាំងសងខាងមិនឈានដល់ការសះជានឹងគ្នា។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះ ដោយយោងទៅលើអត្ថបទច្បាប់ អនុសញ្ញារួម (ចំពោះទំនាស់អំពីសិទ្ធិ) និងផ្អែកតាមគោលការណ៍សមធម៌ (ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍)។ ក្នុងដំណាក់កាលអនុវត្តនីតិវិធីក្នុងការជំនុំជម្រះចេញសេចក្តីសម្រេចចំពោះវិវាទការងារមួយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែបើកលទ្ធភាពឱ្យភាគីដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯងគ្រប់ពេលវេលា បើសិនជាភាគីទាំងសងខាងងាកមករកដំណោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សាវិញ[៧៦]។ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ បានចែងអំពីគោលការណ៍នេះ ដើម្បីធានានូវប្រយោជន៍របស់ភាគីវិវាទទាំងឡាយ ព្រោះថាការផ្សះផ្សាជារបៀបនៃការដោះស្រាយវិវាទយ៉ាងប្រពៃ និងជាជម្រើសមួយដែលគួរឱ្យចង់បានក្នុងគោលបំណងចៀសវាងផលវិបាកនៃការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតម្កល់ទុកនូវភស្តុតាងដែលបានផ្តល់ក្នុងការជំនុំជម្រះ រួមទាំងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬសេចក្តីសម្រេចដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ឯកសារទាំងនេះអាចត្រូវបានតម្កល់ទុកក្នុងកំណត់ហេតុសរសេរ ឬក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀត រួមទាំងការថតចម្លងដោយអេឡិចត្រូនិចផង[៧៧]។

១.៤ សេចក្តីបង្គាប់

សមត្ថកិច្ចសម្រេចសេចក្តីរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទការងាររួម គឺផ្តល់ដោយប្រការ៣២នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ដោយយោងទៅលើមាត្រា៣០៩ កថាខណ្ឌ "គ" នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។ សេចក្តីសម្រេចនេះនឹងប្រើទម្រង់ផ្លូវការមួយឈ្មោះថា "សេចក្តីបង្គាប់"។ ក្នុងអំឡុងពេល១៥ថ្ងៃប្រតិទិន ចាប់តាំងពីថ្ងៃបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដំបូង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនទៅលេខាធិការដ្ឋានដើម្បីបញ្ចប់នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល។ រយៈពេលនេះអាចត្រូវបានពន្យារពេល អាស្រ័យទៅតាមការព្រមព្រៀងផ្អាកដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលរបស់ភាគីវិវាទទាំងសងខាង។

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយលេខាធិការដ្ឋាន យោងតាមវិធាន៥.២នៃវិធានស្តីពីនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ជាបន្ត លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងភ្លាមទៅភាគីវិវាទ ដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវអត្ថបទចម្លងដែលបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើមចំនួន១ច្បាប់។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាឱ្យសេចក្តីបង្គាប់ទៅដល់អាសយដ្ឋានរបស់ភាគីដែលពួកគេបានផ្តល់ឱ្យក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា ឬក្នុងរយៈពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដំបូង ឬផ្តល់ឱ្យតាមរយៈអាសយដ្ឋាននៃអ្នកតំណាងភាគី[៧៨]។

[៧៦] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.១០

[៧៧] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៤.១១

[៧៨] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៥.២

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

១.៥ ឯកសារ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្សេងទៀតដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

១.៥.១ ការប្រគល់ឯកសារផ្សេងៗ

បុគ្គល ឬភាគីទាំងឡាយត្រូវប្រគល់ឯកសារផ្សេងៗទាក់ទងនឹងវិវាទរបស់ខ្លួន ទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន។ ឯកសារទាំងនេះក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថាបានប្រគល់ជូនយ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅកាន់លេខាធិការដ្ឋានផងដែរ កាលណាបុគ្គល ឬភាគីវិវាទណាមួយបានប្រគល់ ឬតម្កល់ឯកសារជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ យោងតាមវិធាន៦ នៃវិធានស្តីពីនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការបញ្ជូនរបាយការណ៍លទ្ធផលមិនសះជាទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣០៨នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីលើសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ដូចមានចែងក្នុងប្រការ៤០នៃប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ត្រូវបានចាត់ទុកថាបានសម្រេចលទ្ធផលដោយការបញ្ជូនយ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅកាន់លេខាធិការដ្ឋាន។

កាលណាភាគីណាមួយ ឬតំណាងភាគី ឬបុគ្គលណាមួយបានប្រគល់ ឬជូនឯកសារណាមួយ ភាគីនោះត្រូវតែបង្ហាញភស្តុតាងថាសេវាកម្ម និងការបញ្ជូននោះបានកើតឡើង ដោយការរក្សាទុកកន្ទុយសន្លឹក ឬមានបង្កាន់ដៃដែលបញ្ជាក់ថាបានទទួល។ វិធីនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តផងដែរចំពោះការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដូចមានចែងក្នុងប្រការ៤០នៃប្រកាសលេខ៣៣៨[៧៩]។

១.៥.២ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអនុញ្ញាតឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធ ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយទូរស័ព្ទ ព្រោះការទាក់ទងតាមវិធីនេះនឹងធ្វើឱ្យដំណើរអនុវត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រព្រឹត្តទៅបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ក៏ប៉ុន្តែ មានករណីលើកលែងដែលតម្រូវឱ្យមានការទាក់ទងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាក់លាក់មួយតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាស ឬវិធាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏តម្រូវឱ្យមានការបញ្ជាក់អំពីភស្តុតាងនៃការទាក់ទងគ្នាដែរ[៨០]។ រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងលេខាធិការដ្ឋាន ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាមួយនឹងភាគីណាមួយនឹងយកជាការបាន លុះត្រាតែមានការទាក់ទងជាមួយនឹងតំណាងពេញសិទ្ធិរបស់ភាគីនោះ។

២ យោបល់រួមចំពោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាវិធីងាយស្រួលមួយ ដែលភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នា និងអាចសុខចិត្តទទួលយកលទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយនោះ។ វាជាវិធីមួយដែលបានជួយបន្ធូរបន្ថយនូវការកាត់សេចក្តីតាមផ្លូវតុលាការ ព្រោះថាការដោះស្រាយវិវាទតាមផ្លូវតុលាការ ឆ្លងកាត់នូវដំណាក់កាលស្មុគ-

---

[៧៩] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៦.២

[៨០] វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, វិធាន៦.៣

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ស្អាញជាច្រើន និងជាពិសេសភាគីវិវាទត្រូវការចំណាយពេលវេលាយ៉ាងច្រើនទៀតផង។ ចំណែកការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើឱ្យភាគីវិវាទមិនគ្រាន់តែចំណាយពេលវេលាតិចទេ គឺថែមទាំងធ្វើឱ្យគូវិវាទនៅរក្សាចំណងមិត្តភាពនឹងគ្នាបានទៀតផង។ ក៏ប៉ុន្តែ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តែងតែមានបញ្ហាខ្លះកើតមានផងដែរ ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្នុងនោះយើងសង្កេតឃើញមានបញ្ហាទាំងភាគីវិវាទ និងទាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

យើងសង្កេតឃើញភាគីវិវាទតែងជួបប្រទះនូវ ÷

- ការមិនបានដឹងមុនអំពីសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាល។
- រយៈពេលប្តឹងជំទាស់ខ្លី។
- ការមិនសូវយល់ពីមូលហេតុនៃសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់។

រីឯអាជ្ញាកណ្តាលវិញ ក៏តែងជួបប្រទះនូវបញ្ហាមួយចំនួនដែរ ដូចជា ÷

- ពេលវេលាដំណើរការខ្លី មិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសិក្សារឿងក្តីលំអិត ស្រាវជ្រាវច្បាប់ និងរកភស្តុតាងពិភាក្សារវាងអាជ្ញាកណ្តាល និងអាជ្ញាកណ្តាល។
- ពិបាកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣។
- ទំនាស់ផលប្រយោជន៍។
- ភាគីវិវាទមិនសូវសហការ មកយឺត និងមិនសូវយល់ពីបញ្ហាវិវាទរបស់ខ្លួនច្បាស់។
- ការសរសេរសេចក្តីបង្គាប់។

ក្នុងរយៈពេលជិតមួយឆ្នាំកន្លងទៅនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដំណើរការទៅបានល្អប្រសើរ ដោយលេចចេញនូវចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ខ្លួនដូចខាងក្រោម ÷

២.១ ចំណុចខ្លាំងនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- **សមាសភាពត្រីភាគីអាចដោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយភាពមិនលំអៀង**

  សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាអ្នកដោះស្រាយវិវាទមានប្រភពចេញមកពីស្ថាប័នផ្សេងៗគ្នា។ អាជ្ញាកណ្តាលដែលតំណាងឱ្យនិយោជក ពិតជាវិនិច្ឆ័យរឿងក្តីដោយផ្អែកលើផលប្រយោជន៍និយោជក រីឯអាជ្ញាកណ្តាលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ពិតជាត្រូវការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដូច្នេះភាគីទីបី ជាប្រធានក្រុមដែលតំណាងឱ្យក្រសួងការងារ ពិតជាត្រូវប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសខ្ពស់ថ្លឹងថ្លែងហេតុផលទាំងសងខាង សម្របសម្រួលឱ្យមានការឯកភាពគ្នា សម្រេចជាឯកច្ឆន្ទក្នុងរង្វង់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលភាគច្រើនគូភាគីវិវាទអាចទទួលយកបាន។

- **ការដោះស្រាយវិវាទប្រើរយៈពេលខ្លី និងគ្មានចំណាយថវិកា**

  ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទបានឆាប់ស្របតាមតម្រូវការរបស់គូភាគី ហើយភាគីនោះមិនត្រូវ

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

បានតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់កម្រៃសេវាសម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ។

- **ការវិនិច្ឆ័យដោយផ្អែកលើច្បាប់ និងសមធម៌**

ការកាត់សេចក្តីដោយផ្អែកលើច្បាប់តែមួយមុខអាចធ្វើឱ្យភាគីវិវាទដែលចាញ់ក្តីមិនសូវអស់ចិត្ត ដូច្នេះ ហើយការជ្រើសយករបៀបសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកតាមច្បាប់ និងសមធម៌របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ជាវិធីប្រសើរបំផុតសម្រាប់ភាគីវិវាទ ។

- **អាជ្ញាកណ្តាលពិបាកពុករលួយ**

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មានសមាជិក៣រូប មកពីសមាសភាពផ្សេងៗគ្នា និងជាអ្នកមានបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ ។ រាល់សេចក្តីសម្រេចត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈដោយមានភ្ជាប់នូវហេតុផលនានាទោះជាមតិឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ ឬមតិជំទាស់របស់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក៏ដោយ ដូច្នេះបានចាប់បង្ខំឱ្យសមាជិកនីមួយៗខិតខំបញ្ចេញសមត្ថភាពរៀងៗខ្លួនក្នុងការទទួលខុសត្រូវចំពោះសាធារណជន ដោយប្រកាន់យកសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាធំ ។

- **ការសម្រេចដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់**

ការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបញ្ចប់ដោយមានចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយ ។ ហើយសេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវមានអានុភាពអនុវត្តភ្លាម ដូច្នេះ សេចក្តីបង្គាប់អាចមានអានុភាពដូចសាលក្រមតុលាការដែរ ។

- **ចំណាត់ការមានភាពច្បាស់លាស់ និងស្វាហាប់**

នៅពេលសវនាការ ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិជជែកពិភាក្សាគ្នា និងជូនសំអាងរៀងៗខ្លួន ម្យ៉ាងទៀតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មានឱកាសជជែកវែកញែកគ្នានូវចំណុចចន្លោះប្រហោងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ ដោយសំអាងទៅលើរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ប្រពៃណី ទំនៀមទម្លាប់ ឬបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ដូច្នេះសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលមានហេតុផល ច្បាស់លាស់ និងមានភាពរស់រវើក ។

- **នីតិវិធីអាចពន្យារពេលបាន**

នីតិវិធីទុកពេលវេលា១៥ថ្ងៃប្រតិទិន ឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកលើការពិចារណា ពិនិត្យពិច័យឱ្យបានត្រឹមត្រូវដើម្បីធានាដល់ភាពយុត្តិធម៌ ភាពឥតលំអៀង និងដើម្បីឱ្យដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ ដូច្នេះក្នុងករណីត្រូវការពេលវេលាស៊ើបអង្កេត ឬភស្តុតាងបន្ថែមទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចស្នើសុំផ្អាកដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយបន្ថែមពេលវេលាលើសពី១៥ថ្ងៃបាន បើភាគីទាំងអស់ឯកភាពគ្នា ។

២.២ ចំណុចខ្សោយនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- **ស្ថាប័នថ្មី**

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទើបតែបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ដូច្នេះស្ថាប័ននេះបានជួបប្រទះនូវចំណុចខ្វះខាតជាច្រើនដូចជា មិនទាន់ក្លាយខ្លួនជានីតិបុគ្គល ខ្វះរចនាសម្ព័ន្ធការងារ មិនទាន់មានវិធាននៃផ្ទៃក្នុងជាដើម។ កង្វះខាតនេះ បានធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចធ្វើទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយស្ថាប័នផ្សេងៗ ជាពិសេសអង្គការផ្តល់ជំនួយផ្សេងៗ ដើម្បីដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

- **បទពិសោធន៍មានកម្រិត**

ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទើបនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង ដូច្នេះអាជ្ញាកណ្តាលពិតជាខ្វះខាតទាំងបច្ចេកទេស ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារ ជាពិសេសបច្ចេកទេស និងជំនាញអាជ្ញាកណ្តាលសវនាការ ផ្សះផ្សា សម្រុះសម្រួល និងការសាកសួរ ។

- **ការយល់ដឹងពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅមានកម្រិត**

និយោជក និងកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនបានយល់ដឹងពីការការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ ឬនីតិវិធីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដោយសារការផ្សព្វផ្សាយពីស្ថាប័ននេះនៅមានកម្រិត ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពិបាកដោះស្រាយ និងអូសបន្លាយពេលវេលាយូរ។

- **សេចក្តីបង្គាប់អាចត្រូវបានគូភាគីទាត់ចោល**

ដោយសារច្បាប់ទុកលទ្ធភាពជូនគូវិវាទឱ្យសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកការមិនចងកាតព្វកិច្ច (Non-Binding) បាន ដូច្នេះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចត្រូវបានភាគីជំទាស់ ដូច្នេះដំណើរការរឿងក្តីអាចនឹងឈានទៅដល់តុលាការ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យវិវាទខ្លះអូសបន្លាយពេលវេលាយូរដោយសារមូលហេតុតុលាការទុកចោល ឬភាគីដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ចង់អូសបន្លាយពេលវេលាដើម្បីឱ្យភាគីម្ខាងទៀតបាត់បង់ផលប្រយោជន៍។

- **អាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនតិច និងមានអាណត្តិខ្លី**

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួន២១រូប និងបំពេញការងារក្នុងអាណត្តិ១ឆ្នាំ។ ដូច្នេះចំនួនអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនមិនគ្រប់គ្រាន់ទេសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទ ម្យ៉ាងទៀតអាណត្តិ១ឆ្នាំជារយៈពេលខ្លីណាស់សម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗបំពេញការងារ និងប្រើប្រាស់បទពិសោធន៍ល្អៗរបស់ខ្លួនបានពេញលេញ។

- **ពេលវេលាដោះស្រាយមានរយៈពេលខ្លី**

រយៈពេលនៃដំណើរការសម្រេចសេចក្តីរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈពេល១៥ថ្ងៃប្រតិទិន គឺដំណើរការនេះគិតរាប់ទាំងថ្ងៃឈប់សម្រាក ធ្វើឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលពិបាកធ្វើការទាន់ពេលវេលា។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

សន្និដ្ឋាន

តាមរយៈការសិក្សាកន្លងមក យើងសង្កេតឃើញថា ដោយសារបរិបទប្រទេសកម្ពុជាខ្វះការជឿទុកចិត្តលើស្ថាប័នតុលាការ ដូច្នេះមធ្យោបាយដោះស្រាយវិវាទដ៏ល្អ និងអាចទទួលយកបាន គឺជាការដោះស្រាយតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ព្រោះថាការដោះស្រាយនេះអាចធ្វើឱ្យភាគីវិវាទនៅរក្សាបាននូវចំណងមិត្តភាព និងអាចប្រកបរបរជាមួយគ្នាតទៅទៀតបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាស្ថាប័នថ្មីមួយក្នុងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់កម្ពុជា ដែលអាចដោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងផ្តល់ទំនុកចិត្តយ៉ាងខ្លាំងដល់ភាគីវិវាទក្នុងការផ្តល់យុត្តិធម៌ និងភាពមិនលំអៀង។

ពិតមែនតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដំណើរការ និងដោះស្រាយវិវាទជាច្រើនហើយក៏ដោយ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនទាន់បានក្លាយខ្លួនជានីតិបុគ្គល មិនទាន់មានរចនាសម្ព័ន្ធ និងវិធានផ្ទៃក្នុងច្បាស់លាស់ក្នុងដំណើរការរបស់ខ្លួននៅឡើយទេ។ បច្ចុប្បន្នក្រុមប្រឹក្សានេះ បានដំណើរការដោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេស និងជំនួយថវិកាមួយចំនួនពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូលហាក់ពុំទាន់មាននិរន្តរភាពរឹងមាំនៅឡើយទេ។ ជាការប្រសើរ ស្ថាប័ននេះគួរតែពង្រឹងខ្លួនឱ្យក្លាយទៅជានីតិបុគ្គលពិតប្រាកដ ដោយបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធការងារឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដឹកនាំ និងជួយគាំទ្រពីលេខាធិការដ្ឋានដែលមានស្រាប់ ធ្វើការជារបៀបស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ ដែលអាចស្វែងរកមូលនិធិ ឬថវិកាផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់ដំណើរការបាន។ ហើយរាជរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការអន្តរជាតិនានា ដូចជាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) គួរតែជួយជំរុញ និងបន្តកិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អឱ្យបានខ្លាំងក្លាថែមទៀត។

ភាគីវិវាទដែលរួមមាននិយោជក និងកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនបានយល់ដឹងពីការរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅ និងនីតិវិធីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដោយសារការផ្សព្វផ្សាយពីស្ថាប័ននេះនៅមានកម្រិត ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប្រើពេលយូរ ដូច្នេះលេខាធិការដ្ឋាន ឬក្រសួងការងារត្រូវបង្កើនការផ្សព្វផ្សាយថែមទៀតដល់សមាគមនិយោជក និងសហជីពកម្មករ។

អាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនតែ២១រូប មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បម្រើការដោះស្រាយវិវាទឡើយ ហើយការផ្តល់អាណត្តិ១ឆ្នាំឱ្យសមាជិកក្រុមប្រឹក្សានេះ មានរយៈពេលខ្លីណាស់សម្រាប់បំពេញការងារ និងប្រើប្រាស់បទពិសោធន៍ល្អៗរបស់ខ្លួន ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែត្រូវបានបន្ថែមចំនួនសមាជិក ថែមទៀតពីរង្វង់ពី៣០នាក់ ទៅ៣២នាក់ និងមានអាណត្តិបម្រើការងារយ៉ាងតិច៥ឆ្នាំ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការក្នុងដំណើរការដោះ-ស្រាយវិវាទការងារដោយអាជ្ញាកណ្តាល។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ដោយសារក្រុមប្រឹក្សានេះទើបតែបានបង្កើត ដូច្នេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវការបច្ចេកទេស ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងារបន្ថែមទៀត ជាពិសេសបច្ចេកទេស និងជំនាញអាជ្ញាកណ្តាល សវនាការ ផ្សះផ្សា សម្រុះសម្រួល និងការសាកសួរ និងចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗផ្សេងទៀត ដើម្បីឱ្យដំណើរការដោះស្រាយរបស់ខ្លួនកាន់តែមានសុក្រឹតភាព។ ដូច្នេះក្រសួងការងារ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឬស្ថាប័នផ្តល់ជំនួយនានា គួរតែជួយបណ្តុះបណ្តាលអាជ្ញាកណ្តាលបន្ថែមទៀតតាមតម្រូវការខាងលើ ជាពិសេសជំនាញសំខាន់ៗដែលទាក់ទងនឹងវិស័យទេសចរណ៍ សណ្ឋាគារ ឬបច្ចេកវិជ្ជាកំព្យូទ័រជាដើម។ ម្យ៉ាងទៀតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែមានដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សានៅក្រៅប្រទេសឱ្យបានច្រើន ដើម្បីបានរៀនសូត្រដោះដូរគំនិត និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍គ្នាទៅវិញទៅមក។

យើងសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា នៅពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិតជាអាចដំណើរការប្រកបដោយនិរន្តរភាព ទទួលបានជោគជ័យក្នុងបេសកកម្មដោះស្រាយវិវាទឱ្យគូភាគីបានយល់គ្នាប្រមូលការខ្វែងគំនិតគ្នាដែលមានវិសាលភាពធំឱ្យរួមមកតូច និងឈានទៅព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឱ្យបានរីកចម្រើន។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com