សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Science Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **ផាន់ តារាសិទ្ធិ**

ស ខាសនា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **ម៉ាន់ គីមឡេង**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ២០

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៦

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២០

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទ **ផាន់ តារាសិទ្ធិ** និងខ្ញុំបាទ **ស ខាសនា** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រជំនាន់ទី២០ ឆ្នាំសិក្សា២០១៦ -២០២០ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពជូនពរព្រមទាំងសម្ដែងនូវកតញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅ និងសេចក្ដីគោរពជាអនេកចំពោះ មាតាបិតាជាអ្នកមានគុណ ដែលលោកទាំងទ្វេរបានផ្ដល់នូវកំណើតខិតខំពុះពារ ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាផ្គត់ផ្គង់ និងអប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅដល់រូបយើងខ្ញុំដែលជាបុត្រាបុត្រីរហូតដល់ធំពេញវ័យ ដើម្បីឲ្យកូនបានមានឱកាសបានសិក្សារៀនសូត្ររហូតដល់បានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។

ឯកឧត្ដមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែលអស់លោកតែងតែខិតខំប្រឹងប្រែងដោយមិននឿយណាយក្នុងការផ្ទេរពុទ្ធិ និងបទពិសោធន៍ ទាំងឡាយទាក់ទងនឹងវិស័យច្បាប់ដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា។

ជាពិសេសសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាវជ្រៅជូនចំពោះលោកសាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ាន់ គីមឡេង** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំក្នុងការសរសេរសារណានេះឡើង ដោយលោកបានខិតខំចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃធ្វើការណែនាំពន្យល់បង្ហាញពីចំណុចសំខាន់ៗ បង្ហាញពីរបៀបសរសេរ និងផ្ដល់មតិយោបល់ល្អៗ ឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទស្រាវជ្រាវព្រមទាំងជួយពិនិត្យកែតម្រូវលើចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយ និងបានផ្ដល់នូវអនុសាសន៍ល្អៗជាច្រើនអនេកសម្រាប់ស្នាដៃនៃសារណា រហូតយើងខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

ខ្ញុំសូមធ្វើការឧទ្ទិសនូវស្នាដៃនេះជូនដល់ បុព្វបុរស បុព្វការីជន វីរជនស្នេហាជាតិ យុទ្ធជនយុទ្ធនារី និងនិស្សិតបញ្ញាវ័ន្តទាំងអស់ដែលបានពលីដើម្បីបុព្វហេតុជាតិមាតុភូមិ។

ខ្ញុំសូមគោរពជូនពរឯកឧត្ដមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាសាស្ត្រចារ្យ មិត្តអ្នកអានទាំងអស់ និងជាពិសេសលោកសាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ាន់ គីមឡេង** សូមអោយជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លានឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំទាំងពីររូបសូមគោរព ចំពោះឯឧត្តម លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តអ្នកអាន និងនិស្សិតគ្រប់រូប ដោយក្តីគោរព និងសេចក្តីស្រឡាញ់។

យើងខ្ញុំទាំងពីររូប គឺជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ**នីតិសាស្ត្រ** ឆ្នាំទី ០៤ នៃ**សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច** ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០២០ ដែលត្រូវបានប្រធានការិយាល័យស្រាវជ្រាវ និងសាកលវិទ្យាធិការ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដោយបានអនុញ្ញាតឲ្យរូបខ្ញុំទាំងពីររូប ធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងសរសេរសារណាបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សា លើប្រធានបទដែលយើងខ្ញុំបានស្នើសុំ « **ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល** » ដើម្បីចងក្រងឯកសារ និងសម្រាប់តម្កល់ទុកវត្ថុអនុស្សាវរីយ៍នៅក្នុងបណ្ណាល័យសម្រាប់មិត្តអ្នកអាន និងនិស្សិតជំនាន់ក្រោយបានធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់ទៅលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាអ្នកដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

សៀវភៅនេះ គឺជាផ្នែកមួយជួយឲ្យមិត្តអ្នកអាន ទទួលបាននូវចំណេះដឹងបន្ថែមផ្នែកច្បាប់ ជាពិសេសគឺបានជួយឲ្យអ្នកទាំងអស់គ្នាទទួលបាននូវពុទ្ធិបន្ថែមដែលទាក់ទងទៅនឹង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអាចជួយស្រាយចម្ងល់ប្រចាំថ្ងៃ ដែលតែងតែកើតមានឡើងនៅតាមបណ្តាលរោងចក្រ ជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នឹងចូលរួមដោះស្រាយរាល់បញ្ហាដែលកើតមានចំពោះខ្លួនឯង គ្រួសារ ប្រជាពលរដ្ឋអ្នកនៅជុំវិញខ្លួនជាពិសេសគឺសង្គមជាតិ ជាអាទិ៍។

ចំណេះដឹងគឺជាប្រាជ្ញា ហើយប្រាជ្ញាគឺជាអាវុធដ៏មុតស្រួច សម្រាប់ធ្វើឲ្យមនុស្សមិនអាចចាញ់បោកគេ និងធ្វើឲ្យមនុស្សមានភាពក្លាហាន និងចេះដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានឡើង។ ចំណេះវិជ្ជាគឺជា ពន្លឺបំភ្លឺផ្លូវ ដែលនាំយើងដើរតាមផ្លូវត្រូវ មិនមិនចូលទៅក្នុងផ្លូវខុស។ ចំពោះប្រទេសជាតិមួយដែលមានការរីកចម្រើនលូតលាស់ និងអភិវឌ្ឍន៍បានលុះត្រាតែ សិស្សនិស្សិត ឬប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសនោះមានចំណេះដឹងខ្ពង់ខ្ពស់ មានរចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានល្អ មានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ និងមានសុខសន្តិភាព។

ជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ ឯកឧត្តម លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ សិស្សនិស្សិត មិត្តអ្នកអានទាំងអស់ ដែលបានចំណាតពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ និងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអានក៏ដូចជាស្វែងយល់អំពីសៀវភៅរបស់យើងខ្ញុំ ហើយសូមជូនពរឲ្យជួបប្រទះតែនិងសេចក្តីសុខសេចក្តីចម្រើន និងទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ០១

ជំពូក ១

យន្តការក្នុងការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ផ្នែកទី ១ ៖ និយមន័យ និងសញ្ញាណទូទៅ ០៣

១. និយមន័យ ០៣

២. សញ្ញាណទូទៅដែលត្រូវស្វែងយល់ ០៤

២.១ សហជីព ០៤

២.១.១ គោលបំណងក្នុងការបង្កើតសហជីព ០៦

២.១.២ សិទ្ធិនៅក្នុងសហជីព ០៦

២.២ ប្រតិភូបុគ្គលិក ០៧

២.២.១ ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ០៨

២.២.២ ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ០៨

២.៣ សមាគមនិយោជក ០៩

២.៣.១ សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា ០៩

២.៣.២ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ១០

២.៤ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ១០

ផ្នែកទី ២ ៖ យន្តការនៃការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១២

១. មូលហេតុនៃការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១២

១.១ ការរឹតត្បិតសិទ្ធិសេរីភាព ១២

១.២ វិវាទផលប្រយោជន៍ ១៣

១.៣ កំណើនឧស្សាហកម្ម ១៣

២. ការចាប់ដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៤

២.១ តួនាទីចម្បងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងវិស័យការងារ ១៥

២.២ លក្ខណៈសំគាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៥

ជំពូក ២

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ផ្នែកទី ១ ៖ ការរៀបចំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៧
១. ការជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៧
១.១ សមាសភាពសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៨
១.២ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២២
២. ការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២៣
២.១ ភារៈកិច្ចនិងតួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ២៣
២.១.១ ភារៈកិច្ចរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ២៣
២.១.២ តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ២៤
២.២ ការតែងតាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ២៤
២.៣ អំពីភស្តុតាង ២៥
ផ្នែកទី ២ ៖ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២៧
១. គោលបំណងសំខាន់របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២៧
២. រចនាសម្ព័ន្ធមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២៧
២.១ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ២៧
២.២ គណៈកម្មការផ្តល់យោបល់អន្តរជាតិ ២៩
២.៣ ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ ៣០
៣.គណៈគ្រប់គ្រងរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣០
៤. ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣១
៤.១ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពេលបច្ចុប្បន្ន ៣១
៤.២ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពីមុន ៣២

ជំពូក ៣

និតិវិធីដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ផ្នែកទី ១ ៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ៣៣

១. ការផ្សះផ្សានៅអធិការដ្ឋានការងារ ៣៣
២. និតីវិធីការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៤
២.១ មុនពេលអង្គសវនការ ៣៤
២.២ អង្គសវនាការ ៣៥
២.៣ ដំណើរការអង្គសវនាការ ៣៥
២.៤ ការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ ៣៦
ផ្នែកទី ២ ៖ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៧
១. ការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ៣៨
២. បណ្តឹងជំទាស់នៃសេចក្តីបង្គាប់ ៣៩
៣. ផលវិបាកនៃការប្តឹងជំទាស់ ៣៩
៤. ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ ៤០
៥.ការបញ្ចប់វិវាទ ៤១
ផ្នែកទី ៣ ៖ ការដោះស្រាយនៅតុលាការ ៤២
ករណីសិក្សាលើសំណុំរឿងជាក់ស្តែង ៤៣
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៦
អនុសាសន៍ និងសំណូមពរ ៤៨
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺជាប្រទេសមួយដែលយើងអាចចាត់ទុកថាជាប្រទេសក្រីក្រមួយនៅក្នុងពិភពលោក។ ដោយសារតែ ប្រទេសមួយនេះបានឆ្លងកាត់នូវសង្គ្រាមស៊ីវិលដ៏រ៉ាំរ៉ៃជាច្រើនឆ្នាំ និងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាច្រើនលើក ដូចជានៅអំឡុងឆ្នាំ១៩៧០ កម្ពុជាខ្វះខាតនូវការអភិវឌ្ឍន៍ខាងផ្នែកឧស្សាហកម្ម ដោយកម្លាំងពលកម្មភាគច្រើនគឺស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកកសិកម្ម។ ជាពិសេសក្នុងរបបខ្មែរក្រហមក្នុងឆ្នាំ១៩៧៥ ដល់ឆ្នាំ១៩៧៩ បានបំផ្លាញសេដ្ឋកិច្ចជាតិយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ បូករួមទាំងភាពវឹកវរផ្ទៃក្នុងប្រទេសផងនោះ បានធ្វើអោយឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ដែលកំពុងតែនៅក្មេងខ្ចីបានទទួលរងផលប៉ះពាល់ជាទម្ងន់។

ដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ប្រទេសកម្ពុជាអាចចាត់ទុកថាបានរួចផុតពីប្រទេសដែលសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូលពឹងផ្អែកទៅលើវិស័យកសិកម្ម ហើយបានប្រែក្លាយទៅជាប្រទេសដែលពឹងផ្អែកលើវិស័យឧស្សហកម្មវិញព្រោះវិស័យនេះបានចាប់ផ្តើមមានកំណើនខ្ពស់ឡើងៗឥតឈប់ឈរ។ ពេលប្រទេសមួយបានឈានផុតពីប្រទេសកសិកម្មមានន័យថា ប្រទេសនោះមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់គួរសមជាពិសេសបានចាកផុតពីប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍បានបន្តិចបន្តួចផងដែរ។ បច្ចុប្បន្នមានរោងចក្រធំប្រមាណ១៦០០រោងចក្រព្រមទាំងបានផ្តល់ការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋប្រមាណជាង ១.៨ លាននាក់ដែលជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិទាំងមូលឲ្យកាន់តែរីកចម្រើន។

ទន្ទឹមគ្នានឹងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនេះ ដោយហេតុថាកម្ពុជាទើបចាកផុតពីសង្គ្រាម ប្រជាពលរដ្ឋក៏នៅមានកំរិតនៅក្នុងការយល់ដឹងទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាផ្លូវច្បាប់។ ដូច្នេះហើយ បណ្តាលឲ្យមានការរំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិ សេរីភាព និងផលប្រយោជន៍មួយចំនួនរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។ មូលហេតុនេះហើយ នាំឲ្យមានបញ្ហាជាច្រើនដែលត្រូវដោះស្រាយនៅក្នុងវិស័យការងារ ដូចជាបញ្ហាវិវាទកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងថៅកែរោងចក្រ។ វិវាទទាំងនោះរួមមានវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមដែលបង្កឲ្យកើតមានឡើងជាបញ្ហា ការតវ៉ាទាមទារដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត ឬការឡុកអៅពីសំណាក់ថៅកែរោងចក្រក្នុងការចរចាណាមួយ។ វិវាទទាំងនេះហើយតម្រូវឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាត្រូវតែមានវិធានការ និងយន្តការដោះស្រាយមួយឲ្យបានច្បាស់លាស់ និងមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម ជូនភាគីរងគ្រោះ។

គួរបញ្ជាក់ដែលថានៅក្នុងវិវាទពាណិជ្ជកម្ម ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ គេធ្វើឡើងតាមរយៈមជ្ឈិតករ ឬតាមរយៈសន្ធានការី ដើម្បីធ្វើជាអ្នកសម្របសម្រួលនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនោះ។ ប៉ុន្តែក្នុងវិវាទការងារ ជាពិសេសក្នុងវិស័យឧស្សហកម្មនៅកម្ពុជា នៅពេលណាដែលមានវិវាទការងារមួយកើតឡើង ហើយជាប្រភេទនៃវិវាទដែលមិនសះជា បន្ទាប់ពីទទួលបានការផ្សះផ្សាពីសំណាក់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះ

ស្រាយវិវាទមួយនេះគឺ **ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល** ដែលជាអ្នកដោះស្រាយទៅលើបញ្ហាវិវាទការងារនៅកម្ពុជាតែមួយគត់។

កម្ពុជា បានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជាស្ថាពរ ដោយមានស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដូចជា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ភាគីនិយោជក និងភាគីសហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ជាអ្នកដំណោះស្រាយវិវាទការងារ នឹងបានកាត់បន្ថយការធ្វើកូដកម្ម ឬការឡុកអៅ តាមរយៈការចេញសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួន ដែលភាគីទាំងពីរទទួលយកការដោះស្រាយនេះ។ យន្តការណ៍ដំណោះស្រាយនេះហើយ បានកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការរបស់រោងចក្រសហគ្រាស និងការខាតបង់កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរណាមួយរបស់ភាគីទាំងសងខាង។ បណ្ដឹងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោះស្រាយ និងចេញសេចក្ដីបង្គាប់ត្រឹមតែរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះនេះជាលក្ខណៈពិសេសមួយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជំពូក ១
យន្តការក្នុងការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

គោលដៅសំខាន់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយធ្វើយ៉ាងណាបង្កើតឲ្យមានយន្តការណ៍មួយ សម្រាប់រួមចំណែកដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើឲ្យមានជំនឿទុកចិត្តទៅដល់អ្នកវិនិយោគបរទេសទៅលើប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទមួយដែលអាចទទួលយកបានដោយគ្រប់ភាគី និងពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងអ្នកដែលជាសាមីខ្លួននៃវិវាទផ្ទាល់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោះស្រាយវិវាទការងារតាមរយៈដំណើរការដោយមានការថ្លឹងថ្លែងក្នុងការស្វែងរកហេតុផល ដើម្បីឲ្យមានភាពលំអិត ប្រសិទ្ធិភាព និងមានភាពយុត្តិធម៌ខ្ពស់ជូនគូភាគី។ តាមរយៈការចេញសេចក្តីបង្គាប់ជាក់លាក់សម្រាប់សំណុំរឿងនីមួយៗ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចសេចក្តី ព្រមទាំងផ្តល់ដំណោះស្រាយមួយដ៏សមរម្យជូនភាគី។

ផ្នែកទី ១ ៖ និយមន័យ និងសញ្ញាណទូទៅ

១. និយមន័យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាអ្នកដោះស្រាយវិវាទការងារឯករាជ្យមួយដែលមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដោយមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានរចនាសម្ព័ន្ធជាត្រីភាគី ដែលមានភាគីមកពីខាងសហជីព ភាគីមកពីខាងសមាគមនិយោជក និងភាគីតំណាងឲ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងមានយន្តការណ៍ដោះស្រាយសមស្របតាមច្បាប់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមួយប្រកបដោយភាពសុក្រិត្យ និងយុត្តិធម៌ជូនភាគីនូវរាល់វិវាទដែលកើតមាននៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ចំពោះវិវាទការងារនៅកម្ពុជាមានវិវាទពីរ ដែលកើតមានក្នុងនោះមានវិវាទការងាររួម និងវិវាទការងារបុគ្គល ដូច្នេះយើងនឹងស្វែងយល់អំពីវិវាទទាំងពីរនេះដូចខាងក្រោម៖

វិវាទបុគ្គល ជាវិវាទទាំងឡាយណាដែលបានកើតឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬតាមការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់ប្បញ្ញត្តិជាធរមានផង[1]។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចធ្វើការវិនិច្ឆ័យ ឬធ្វើការចេញសេចក្តីបង្គាប់ណាមួយចំពោះវិវាទបុគ្គលបានទេ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានលទ្ធភាពនៅក្នុងការផ្សះផ្សា ឬការផ្តល់យោបល់សម្រាប់ភាគីវិវាទតែប៉ុណ្ណោះ។

[1] មាត្រា៣០០ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

ចំពោះវិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទទាំងឡាយណាដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងសហគ្រាសបញ្ហាទាក់ទងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកហើយវិវាទនេះបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល និងធ្វើឲ្យខូចសន្តិភាពសង្គម[2]។ នៅក្នុងវិវាទការងាររួមផងនោះមានវិវាទពីរ ប្រភេទគឺវិវាទស្តីពីសិទ្ធិ និងវិវាទងពីផលប្រយោជន៍។

វិវាទស្តីពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនិងសិទ្ធិរបស់ភាគីណាមួយ ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ជាធរមានហើយវិវាទនេះកើតឡើងនៅពេលដែលភាគីណាមួយមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។

វិវាទស្តីពីប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនិងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគតហើយវាមិនពាក់ព័ន្ធទៅនិងសិទ្ធិស្របច្បាប់នៅពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ។ ហើយវិវាទនេះកើតឡើងនៅពេលភាគីណាមួយមិនព្រមព្រៀងអំពីផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគតដូចជាការសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។

២. សញ្ញាណទូទៅដែលត្រូវស្វែងយល់

យើងបានដឹងហើយថា ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងជាត្រីភាគីសំខាន់ៗរួមមាភាគីខាងនិយោជិតដែលត្រូវបានតំណាងដោយសហជីព ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងភាគីម្ខាងទៀតជានិយោជក ដែលមានអ្នកតំណាងដោយសមាគមនិយោជកនិងភាគីទីបីគឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ភាគីទាំងបីបានរួមចំណែកយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងការដោះស្រាយនូវវិវាទការងារដែលកើតឡើង ដូច្នេះហើយគួរតែស្វែងយល់ឲ្យបានច្បាស់ជាមុនសិនអំពីសហជីព សមាគមនិយោជក និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ភាគីទាំងបីនេះដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមិនអាចខ្វះ ឬអវត្តមានភាគីណាមួយចូលរួមនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទមួយនេះបានឡើយ។ ខាងក្រោមយើងនិងធ្វើការសិក្សាអំពី សហជីព និងសមាគមនិយោជក និងភាគីខាងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

២.១. សហជីព

ច្បាប់ការងារបានលើកឡើងថារាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតហៅថា សហជីពកម្មករនិយោជិត[3]។ ដោយនៅក្នុងនោះដែលច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានឲ្យនិយមន័យលើពាក្យ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ គឺសំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងជាក្រុម ជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្តសំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍន៍នីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ ឬគោលបំណង់ជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ[4]។ តាមន័យខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតហៅថា សហជីព។

[2] មាត្រា៣០២ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[3] មាត្រា២៦៦ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[4] មាត្រា៤ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

រចនាសម្ព័ន្ធសហជីពនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមានបីគឺ សហជីពមូលដ្ឋាន សម្ព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហជីព[5]។

- **សហជីពមូលដ្ឋាន** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតដោយការបូករួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ[6]។
- **សម្ព័ន្ធសហជីព** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយបូករួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាមានស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា[7]។
- **សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហជីព** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតបង្កើតឡើងដោយការបូករួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព[8]។

ជាទូទៅ ដើម្បីឲ្យសហជីពមួយមានសកម្មភាពទៅមុខបានល្អសមាជិករបស់សហជីពនោះតែងតែរៀបចំនូវការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនោះ។ គោលបំណងដើម្បីស្វែងរកបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពនៅក្នុងការដឹកនាំសហជីព ឲ្យទទួលបានការគាំទ្រនិងជួយជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតពីការបំពានសិទ្ធិណាមួយដែលកើតឡើង ឬធ្វើការទាមទារលក្ខខ័ណ្ឌណាមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀតច្បាប់ក៏បានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យសមាជិកសហជីពទាំងអស់អាចមានសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខភាពឲ្យគេបោះឆ្នោតបានផងដែល ដោយសហជីពអាចធ្វើជាតំណាងកម្មកររបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការទាក់ទងជាមួយនិងនិយោជកដោយផ្ទាល់។ សហជីពមានករណីកិច្ចដូចជា ធ្វើការចរចារដោយស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងស្វែងរកការព្រមព្រៀងគ្នាដ៏ជាក់លាក់មួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលផ្តោតលើលក្ខខ័ណ្ឌការងារព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួម។

ដើម្បីទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តជានីតិបុគ្គលស្របច្បាប់ សហជីពត្រូវតែចុះបញ្ជីស្របតាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅពេលដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់សហជីពមួយថាត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ហើយនោះសហជីពបានបង្កើតនូវសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចនោះផងដែល។

---

[5] មាត្រា៤ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[6] មាត្រា៤ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[7] មាត្រា៤ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[8] មាត្រា៤ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

២.១.១ គោលបំណងក្នុងការបង្កើតសហជីព

ការបង្កើតអ្វីមួយតែងតែមានគោលបំណងដូចជា ការបង្កើតសហជីពត្រូវបានគេបង្កើតឡើងនៅក្នុងគោលបំណង ៖

- ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយណា ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជាពិសេសគឺការពារសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត[9]។
- ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទាមទារសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលមានចែងជាធរមាន[10]។
- ជំរុញឲ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវការធ្វើកូដកម្ម ផ្សេងៗដែលនាំឲ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម[11]។
- រួមចំណែកនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតផល និងការវិនិយោគតាមរយៈសុខដុមរមនានៅក្នុងវិស័យការងារ[12]។

២.១.២ សិទ្ធិនៅក្នុងសហជីព

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិនៅក្នុងសហជីពជាច្រើន ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពមានចែងដូចខាងក្រោម ៖

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព[13]។
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពស្ថិតនៅក្រោមវិធានសហជីពនោះ[14]។
- ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីព[15]។
- អាចស្វះស្វែង និងទទួលមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយ ដែលខ្លួនជាសមាជិក[16]។

[9] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីសហជីព

[10] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីសហជីព

[11] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីសហជីព

[12] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[13] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[14] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[15] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[16] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនឹងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេលដែលគេមានច្បាប់ចែងអំពីការជ្រើសរើសនេះ[17]។
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលច្បាប់បានផ្តល់ឲ្យ[18]។

២.២ ប្រតិភូបុគ្គលិក

គ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពី ប្រាំបីនាក់ឡើងទៅត្រូវបង្កើតឲ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ[19]។

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មដូចជា ៖

- ជាអ្នកនាំពាក្យនិយោជកពីសេចក្តីតវ៉ាពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដោយមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលការអនុវត្តនីតិក្រម ឬបទបញ្ញាទូទៅនៃការងារហើយនិងអនុសញ្ញារួមមានចែងនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន[20]។
- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ពន្ធ័ដល់ការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ញាការងារដែលអធិការការងារមានភារៈកិច្ចត្រួតពិនិត្យ[21]។
- មើលការខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ[22]។
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការសម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាពកែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ[23]។

---

[17] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[18] មាត្រា២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[19] ប្រការ១ ប្រកាសស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

[20] មាត្រា២៨៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[21] មាត្រា២៨៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[22] មាត្រា២៨៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[23] មាត្រា២៨៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

២.២.១ ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជាភារកិច្ចរបស់ម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន[24] ដោយនិយោជក ត្រូវធ្វើការអញ្ជើញតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីពិភាក្សាអំពីបែបបទចាត់តាំង កាលបរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោត និង ចំនួនអាសនៈដែលត្រូវបែងចែកទៅឲ្យអ្នកបោះឆ្នោត។ នៅពេលដែលសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានមានសហជីពមួយ ឬ ច្រើនសហជីពនោះអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតទៅតាមអាសនៈនៃប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកគឺជា អ្នកតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតដោយនិយោជិតផ្ទាល់។ អ្នក ដែលឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាប្រតិភូបុគ្គលិកបាន គឺត្រូវមានអាយុចាប់ពី ២៥ឆ្នាំ ឡើងហើយបានបំពេញការងារ យ៉ាងតិច ០៦ខែ នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលសាមីខ្លួនបំពេញការងារនោះ[25]។ ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលជាប់ ឆ្នោតត្រូវមានអាណត្តិចំនួន ០២ឆ្នាំ ហើយអាចបន្តឈរឈ្មោះសារជាថ្មីបាន។ ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានបញ្ចប់ពីមុខ ងារ ដោយមូលហេតុដូចជា មរណៈភាព ការលាលែងពីតំណែង និងពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ[26]។

២.២.២ ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក

កម្មករនិយោជិតអាចបណ្តេញ ប្រតិភូបុគ្គលិកចេញពីតំណែងមុនពេលចប់អាណត្តិបាន ក្នុងករណី ដែលប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនហើយចំពោះការប ណ្តេញ ចេញ ត្រូវតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ[27]។ ការសម្រេចសេចក្តីពីការបណ្តេញចេញនេះត្រូវធ្វើតាម បែបបទនៃការបោះឆ្នោតដូចគ្នានិងនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ ជូនដំណឹង ជាផ្លូវការទៅអធិការការងារក្នុងរយៈពេល ០៣ថ្ងៃ យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីសម្រេចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពី តំណែង។

អធិការការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់ និយោជក និងនិយោជិតក៏ដូចជាដល់សហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករក្នុងរយៈពេល ០១ ខែយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីទទួល បានបណ្តឹង។ បន្ទាប់ពីចេញសេចក្តីសម្រេចមានរយៈពេល ០២ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬធ្វើការកែប្រែណាមួយនៃសេចក្តីសម្រេចនោះ

[24] មាត្រា២៨៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[25] មាត្រា២៨៦ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[26] មាត្រា២៩១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[27] មាត្រា២៩៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

មុន[28]។ នៅពេលប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិត្រូវបានបណ្តេញចេញពីតំណែងនោះរាល់ការងារទាំងអស់ត្រូវជំនួស ដោយប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ រហូតដល់មានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសម្រាប់អាណត្តិថ្មី ។

២.៣ សមាគមនិយោជក

តាមនិយមន័យពាក្យថានិយោជក គឺជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកបង្គាប់ ឬអ្នកប្រើគេឲ្យធ្វើការងារផ្សេងៗ។ រីឯនិយោជិត វិញ គឺជាអ្នកគេប្រើឲ្យធ្វើការ ឬកូនឈ្នួល។ នៅក្នុងច្បាប់ការងារ និយោជកអាចជារូបវន្តបុគ្គល (មនុស្ស) ឬនីតិបុគ្គល (ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ អង្គការ សមាគម សហជីព)។

សមាគមនិយោជកនៅប្រទេសកម្ពុជាមានពីរគឺ សហព័ន្ធនិយោជក សមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា និង សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

<table>
<tr><th colspan="5">ប្រតិភូបុគ្គលិកសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត</th></tr>
<tr><th rowspan="2">ចំនួនកម្មករនិយោជិត</th><th colspan="2">ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក</th><th rowspan="2">អាណត្តិ</th><th rowspan="2">ការបញ្ចប់មុខងារ</th></tr>
<tr><th>ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ</th><th>ប្រតិភូជំនួយ</th></tr>
<tr><td>ពី ០៨ នាក់ ទៅ ៥០ នាក់</td><td>០១ នាក់</td><td>០១ នាក់</td><td rowspan="3">០២ ឆ្នាំ</td><td rowspan="3">មរណៈភាព
លាលែងពីមុខតំណែង
ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ</td></tr>
<tr><td>ពី ៥០ នាក់ ទៅ ១០០ នាក់</td><td>០២ នាក់</td><td>០២ នាក់</td></tr>
<tr><td>លើសពី ១០០ នាក់ (នៅពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិត១០០នាក់បន្ថែម)</td><td>បូកបន្ថែម ០១ នាក់</td><td>បូកបន្ថែម ០១នាក់</td></tr>
</table>

២.៣.១ សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា

សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជាគឺជាសមាគមអាជីវកម្មឯករាជ្យ ដែលជាតំណាងឲ្យនិយោជកលើបញ្ហាការងារ។ សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ក្នុងគោលបំណងបញ្ចុះបញ្ចូលដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់អាជីវកម្មសម្រាប់និយោជក។ សព្វថ្ងៃនេះ សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជាជាសមាគមធំជាងគេបំផុតមួយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលជាតំណាងឲ្យនិយោជកជាង៧០០។ ហើយត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយ រដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO)និងអង្គការសកលផ្សេងៗទៀត។ មិនត្រឹមតែជាតំណាងឲ្យភាគីនិយោជកនោះទេតែក៏ជាអ្នកផ្តល់យោបល់ និងបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារផ្សេងៗទៀតដោយផ្ទាល់ដល់សមាជិក និងដោយមិនផ្ទាល់ដល់អ្នកដែលមិនមែនជាសមាជិក។

[28] មាត្រា៤៣ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

២.៣.២ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា គឺជាសមាគមនិយោជកដែលលេចធ្លោជាងគេនៅកម្ពុជា។ ហើយត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៦ ហើយបានចុះបញ្ជីការនៅក្រសួងឧស្សាហកម្មរ៉ែ និងថាមពល និងក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនិតិសម្បទាន ដែលជាតំណាងឲ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរចំនួន ២៨៤។ ដោយហេតុថាឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជារកចំណូលបាន ៧៥% នៃប្រាក់ចំណូលដែលបាននាំចេញរបស់កម្ពុជា ដែលមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាបំពេញមុខងារជាច្រើនដូចជា៖

- បញ្ចុះបញ្ចូលរដ្ឋាភិបាលជំនួសសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីជាប្រយោជន៍ជូនសមាជិករបស់ខ្លួន
- ឆ្លើយតបនិងបណ្តឹងប្រឆាំងសមាជិករបស់ខ្លួន
- ផ្តល់នូវយោបល់ផ្នែកច្បាប់ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនឲ្យទទួលបាននូវចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ ចៀសវាងការរំលោភបំពានណាមួយដែលមិនស្របច្បាប់។
- តំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ជួយដល់សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ជាមួយនិងភាគីខាងនិយោជិត
- ចរចាប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់ឈ្នួលជាមួយសហជីព និងសហព័ន្ធសហជីពក្នុងនាមជាសមាជិករបស់ខ្លួន។

២.៤ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ក្រៅពីសហជីព និងសមាគមនិយោជកមានភាគីមួយដែលសំខាន់បំផុតនោះ គឺតំណាងមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាផ្នែកមួយសំខាន់នៅក្នុងការដោះស្រាយនូវវិវាទ ដែលកើតមាននៅក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមានអធិការការងារ សម្រាប់ធ្វើការផ្សះផ្សានៅពេលមានវិវាទកើតឡើងប្រសិនបើការសម្របសម្រួលនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនទទួលបានការព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ បណ្តឹងនេះត្រូវប្តឹងមកអធិការការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ[29]បន្ទាប់មកក្រសួងនិងធ្វើការផ្សះផ្សាជូនភាគីទាំងសងខាង។

ក្រសួងនឹងមានវិធានការនៅក្នុងការផ្សះផ្សា ថាតើការផ្សះផ្សានោះមានន័យដូចម្តេចខ្លះ និងមាននីតិវិធីណាខ្លះសម្រាប់ធ្វើការផ្សះផ្សាភាគីជម្លោះយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងនីតិវិធីផ្សះផ្សាគូភាគីនៃវិវាទត្រូវជួបគ្នាដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយដោយមានជំនួយពីភាគីទីបីដែលគេហៅថា អ្នកផ្សះផ្សា។ អ្នកផ្សះផ្សាគាត់គឺជាអ្នកជំនាញនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទហើយអ្នកផ្សះផ្សាមានតួនាទីដូចជា ៖

[29] មាត្រា៣០៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ជួយផ្តល់យោបល់ជូនភាគីទាំងសងខាង
- ជួយផ្តល់ជម្រើសសម្រាប់ជាការបង្ហាញពីដំណោះស្រាយ
- ជួយផ្តល់ដំបូលន្មាន។

អ្នកផ្សះផ្សាមានសិទ្ធិនៅក្នុងការបំបែកគូភាគី ដើម្បីស្វែងរកចំណុចល្អចំណុចខ្លាំបន្ទាប់មកឲ្យគូភាគីជួបគ្នាវិញ ដែលអាចឈានដល់ការផ្សះផ្សា ជាទូទៅនីតិវិធីនៃការបំបែកនេះបានជោគជ័យច្រើន។ នីតិវិធីនៅក្នុងការផ្សះផ្សាខុសគ្នាទៅនឹងនីតិវិធីនៃសន្ធានកម្ម ដោយសន្ធានការីគាត់គ្រាន់តែជាអ្នកសម្រប់សម្រួលទៅដល់គូភាគីឲ្យមានការចរចានឹងព្រមព្រៀងគ្នាចំណែកឯអ្នកផ្សះផ្សាគាត់អាចមានជំនាញច្រើនជាងហើយអាចជួយភាគីបានច្រើនជាង។ ប្រសិនបើនីតិវិធីផ្សះផ្សាមិនទទួលបានជោគជ័យដោយក្រសួង នោះមន្ត្រីនៃក្រសួងនិងធ្វើរបាយការណ៍ពីការមិនសះជានេះ ពេលនេះហើយដែលសំណុំរឿងនេះត្រូវធ្លាក់ទៅដល់ដៃរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកដោះស្រាយបន្តតាមនីតិវិធីរបស់ខ្លួន។

ផ្នែកទី ២ ៖ យន្តការនៃការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១.មូលហេតុនៃការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

មានមូលហេតុចម្បងពីរសំខាន់ៗ ដែលឈានទៅដល់ការបង្កើតនូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះឡើង នោះគឺបញ្ហាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិសេរីភាព និងបញ្ហាទាក់ទងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ភាគី។ យើងសង្កេតឃើញថាទាំងភាគីខាងថៅកែរោងចក្រ ឬភាគីខាងកម្មករនិយោជិតតែងតែចង់បាននូវផលប្រយោជន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមក ដោយកម្មករនិយោជិតអាចជាអ្នករងគ្រោះច្រើនពីការរំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិផ្សេងៗ ដែលត្រូវទទួលបានស្រប តាមច្បាប់។ ប៉ុន្តែ ក្នុងអំឡុងពេលដែលថៅកែរោងចក្រសហគ្រាសក៏ត្រូវការប្រាក់ចំណេញ ដូច្នេះហើយច្បាស់ណាស់គឺមានការរំលោភទៅលើសិទ្ធិ ឬការគេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មដើម្បីទទួលបាននូវប្រយោជន៍ដល់ខ្លួន ផ្ទាល់។ មានករណីកើតមានជាច្រើន ដែលចាំបាច់ណាស់ត្រូវតែបង្កើតនូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលឡើងដោយមានយន្តការនៅក្នុងការដោះស្រាយនូវវិវាទទាំងនេះ ដោយធ្វើយ៉ាងណាឲ្យមានការដោះស្រាយដោយប្រព័ន្ធមួយមិនមានភាពស្មុគស្មាញច្រើន ជាពិសេសគឺការចំណាយពេលវេលាតិច និងថវិការ។ ពីព្រោះថាបើវិវាទកើតឡើងកាន់តែយូរនោះច្បាស់ណាស់ថាការខាតបង់មិនមែនត្រឹមតែថៅកែរោងចក្រនោះទេ កម្មករនិយោជិតក៏ពុំមានការងារធ្វើបាត់បង់នូវប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។

១.១ ការរំលោភសិទ្ធិសេរីភាព

មានវិវាទមួយដែលនៅអំឡុងឆ្នាំ ២០០៣ ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ខេមបូឌា អាប់ផារែល អ៊ីនដាស់ស្ត្រី កម្មករបានតវ៉ាអំពីការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនាក់ ដោយសារសហជីពទាំងបីនាក់នេះបានផ្ដួចផ្ដើមសកម្មភាពសហជីព និងបានដាក់ពាក្យសុំចរចាជាមួយនិយោជកជាមួយលក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅថ្ងៃ១៥ តុលា ឆ្នាំ២០០៣។ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករជាថ្នាក់ដឹកនាំទាំងបីនាក់ឲ្យចូលធ្វើការវិញ។ បន្ថែមលើពីនេះទៀតកម្មករទាមទារឲ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ការអនុវត្តន៍ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ថ្លៃធ្វើប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនដែលបានបាត់ និងកាត់៥០០០រៀល សំរាប់ធ្វើប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនថ្មីជំនួសប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនដែលបានបាត់ និងកាត៥០០រៀលសំរាប់ធ្វើប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនថ្មីជំនួសប័ណ្ណដែលខូច។ វិវាទនេះបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅអធិការការងារមិនបានជោគជ័យនូវពីរលក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករទាមទារនោះឡើយ។

តាមច្បាប់មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារការបញ្ចប់ការងារតំណាងកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបានតែក្រោយពីការអនុញ្ញាតពីមន្ត្រីនៃអធិការការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីនោះដោយមិនមានឯកសារណាមួយជាភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រមរបស់មន្ត្រីអធិការការងារ ឬនីតិវិធីមាត្រា២៩៣ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តលើការបញ្ឈប់តំណាងកម្មករទាំងបីនាក់នៅក្នុងវិវាទនេះឡើយ។ និងយោងតាមមាត្រា ១២៧ នៃច្បាប់ការងារនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីទូទាត់ជាមួយនឹងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់

បំពេញការងារដែលកម្មករមិនប្រគល់ឲ្យក្រុមហ៊ុនវិញនៅពេលចប់ការងារ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនធ្វើការកាត់ប្រាក់ថ្លៃធ្វើប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនច្រើន ហើយប័ណ្ណដែលខាងក្រុមហ៊ុនធ្វើងាយនិងជ្រុះបាត់ និងមានលក្ខណៈមិនរឹងមាំបានយូរ ដូច្នេះហើយបានជាកម្មករនិយោជិតទាមទារទៅលើបញ្ហានេះយកមកដោះស្រាយ។

១.២ វិវាទផលប្រយោជន៍

នៅអំឡុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមហ៊ុនខេមប៊ូខាស្តវ៉ែរបានកើតឡើងនូវវិវាទដោយកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វន់ទៀងទាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានជំងឺដែលមានលិខិតស្នាមត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមសំណើររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ក្រុមហ៊ុនរក្សាជំហរថាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតមានជំងឺគឺ អនុវត្តន៍តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ សំណុំរឿងនេះត្រូវបានក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារធ្វើការផ្សះផ្សានៅអធិការការងារ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ចំណុច មានមួយចំណុចដែលមិនមានការយល់ព្រមដែលជាបញ្ហាមិនសះជារបស់ភាគីវិវាទទាំងពីរ។ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារប្រាក់រង្វាន់សម្រាក់ពីការងារនៅពេលមានជំងឺដែលមានចំនួន ០៥ដុល្លារ យ៉ាងតិចដោយអនុលោមតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទានចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។ ភាគីនិយោជកតវ៉ាថាខ្លួនមិនបានបើកប្រាក់រង្វាន់នេះបានទេដោយហេតុថាច្បាប់មិនបានចែង។

ដោយសារវិវាទនេះហើយដែល សូម្បីតែក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនមានលទ្ធភាពនៅក្នុងការដោះស្រាយបានដែល ដោយទាមទារឲ្យមានអ្នកដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះច្បាស់លាស់មួយដោយតម្លាភាព និងយុត្តធម៌។ នៅពេលពុំទាន់មាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលច្បាស់ណាស់វិវាទនេះនឹងបន្តទៅតុលាការនៅតុលាការមាននីតិវិធីច្រើននៅក្នុងការដោះស្រាយ ហើយប្រើប្រាស់ពេលវេលាយូរនិងស្មុគស្មាញច្រើនដែលបណ្តាលឲ្យមានការខាតបង់ទៅដល់ភាគីនិយោជក ឬក៏អ្នកបញ្ជាទិញក៏ដូចជានិយោជិតផ្ទាល់ខ្លួនផង។ នេះជាហេតុផលមួយសំខាន់ដែលភាគីមិនថានិយោជក ឬនិយោជិតគឺចង់ទាមទារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលខ្លួនត្រូវទទួលបាន និងគាំទ្រដោយច្បាប់។

១.៣ កំណើនឧស្សាហកម្ម

ការកើនឡើងនូវចំនួនឧស្សាហកម្ម ច្បាស់ណាស់នឹងមានការកើនឡើងនូវចំនួនរោងចក្រសហគ្រាសចំនួនកម្មករនិយោជិតជាហេតុនាំឲ្យកើតឡើងនូវវិវាទនៅក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា។ ចំនួនរោងចក្រសហគ្រាសធំៗជាច្រើនបានមកដាក់ទុនវិនិយោគយ៉ាងច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់នៅកម្ពុជា ធ្វើឲ្យមានចំនួនកម្មករកម្មការនីមានការកើនឡើងយ៉ាងច្រើនជាបន្តបន្ទាប់។ នៅកម្ពុជាកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនមានការយល់ដឹងបានច្រើនពីបញ្ហា

ផ្លូវច្បាប់ងាយនឹងទទួលរងការញុះញង់ពីអ្នកបំពុលសង្គមមួយចំនួន នៅក្នុងការទាមទារផ្សេងៗមិនសមស្រប ឬមិនត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់។ បញ្ជាក់ផងដែលថាវិស័យឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជាបានកំពុងតែទទួលបានការរីកចម្រើនខណៈដែលការដាក់ចេញ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មរបស់កម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៥ ដល់២០២០ ដើម្បីប្រែក្លាយប្រទេសកម្ពុជាពីទីផ្សារការងារអត្ថកម្មទៅជាការប្រើប្រាស់កម្លាំងជំនាញដោយផ្តល់តម្លៃកាន់តែច្រើនជាងមុន។ ដោយនៅប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាត់វិធានការណ៍ជាវិជ្ជមានយ៉ាងច្រើនដោយធ្វើយ៉ាងណាកែលម្អទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការធ្វើឲ្យមានបរិយាកាសល្អសម្រាប់អ្នកវិនិយោគខាងក្រៅ។ តាមរយៈការអនុម័តច្បាប់ និងការកែលម្អច្បាប់ផ្សេងៗ និងមានការជំរុញឲ្យមានការកែទម្រង់ច្បាប់នានា ជាពិសេសសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅគ្រប់ថ្នាក់ឲ្យមានភាពល្អប្រសើរ។

២. ការចាប់ដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងពីប្រព័ន្ធដ៏ទូលំទូលាយនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។នៅក្នុងឆ្នាំ២០០២ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO) បានចាប់ផ្តើមបង្កើតនូវគម្រោងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជាដោយបានផ្តល់ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ក្រសួងការងារ។ ដើម្បីដោះស្រាយនូវកង្វះខាតយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពមួយ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានផ្តួចផ្តើមបង្កើតនូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីធ្វើការវាយតម្លៃ និងធ្វើការប្រឹក្សាយោបលជាច្រើនជាមួយដៃគូ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា។ តាមរយៈច្បាប់ ស្តីពីការងារអនុម័តនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ហើយត្រូវបានប្រកាសឲ្យប្រើជាផ្លូវការដោយព្រះរាជក្រឹត្យលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្នុងបំណាច់ឆ្នាំ២០០២ ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បាទានបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈប្រកាសលេខ៣៣៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ លើសពីនេះទៀត ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទានបានចេញប្រកាសលេខ ០៩៦ សបកយ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៣ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រកាសនេះបានផ្តល់មូលដ្ឋានគ្រឹះគតិយុត្តិដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រកាសនេះរួមមានកំណត់អំពីភារកិច្ច និងអំណាចយុត្តាធិការ។ ដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតឡើងព្រមទាំងចាប់ផ្តើមបើកទ្វាររបស់ខ្លួនជាផ្លូវការនៅ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ដែលមានអំណាចស្របច្បាប់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅព្រះរាជាណាក្រកម្ពុជា។

ដោយនៅក្នុងនោះចាប់តាំងពីបង្កើតមក ដល់ពេលបច្ចុប្បន្នស្ថាប័នមួយនេះទទួលបានសំណុំរឿងបានចុះបញ្ជីចំនួន ២៨៨២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធប្រមាណ ១.១១៧.៩០៩នាក់ និងចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ១៩៧៨ សេចក្តីបង្គាប់។ អត្រាជោគជ័យក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្នុងសំណុំរឿងទាំងអស់ប្រមាណ

៧៤.៦៤% និងមានសំណុំរឿងចំនួន ៩០១ សំណុំរឿងបានឈានទៅដល់កិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាតាមរយៈយន្តការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

២.១ តួនាទីចម្បងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងវិស័យការងារ

តួនាទីសំខាន់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុង ការជួយដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងជាពិសេសតួនាទីចម្បងនៅក្នុងវិស័យការងារដូចជា ៖

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានជួយដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិតាមរយៈការកើនឡើងចំពោះសេដ្ឋកិច្ចជាតិប្រមាណ០៧%នៃផលិតផលសរុបនៅក្នុងស្រុក។
- កាត់បន្ថយវិវាទ រក្សានូវស្ថេរភាព និងសន្តិភាពក្នុងទំនាក់ទំនវិជ្ជាជីវៈរវាងអ្នកវិនិយោគ និងឧស្សាហកម្ម។
- ការសម្រេចក្ដីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មានការជឿទុកចិត្តយ៉ាងខ្លាំងដោយសារតែមានការគាំទ្រពីសំណាក់ភាគីអន្តរជាតិដូចជា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិជាពិសេសពីអ្នកបញ្ជាទិញធំៗលើពិភពលោក។
- ជួយសម្រាល់ដល់តុលាការ និងជួយប្រព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលមានភាពខ្វះខាតពីមុនមក។
- បើកវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលខ្លីៗជូនសហជីពកម្មករនិយោជិតតំណាងក្រុមហ៊ុន និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងរោចក្រ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ឲ្យបានទូលំទូលាយនៅក្នុងយន្តការនៃការដោះស្រាយនេះ។
- ជាអ្នកសម្របសម្រួលវិវាទ ប្រសិនបើគូភាគីមានការព្រមព្រៀងគ្នាតាមការសម្របសម្រួលដោយនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។
- ជាអ្នកបញ្ចប់នូវវិវាទការងារតាមរយៈការចេញនូវសេចក្ដីបង្គាប់របស់ខ្លួន ដើម្បីបញ្ចប់នូវវិវាទទាំងឡាយដែលកើតមានជាប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

២.២ លក្ខណៈសំគាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

អ្វីដែលគួរដឹងនោះគឺ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមែនជាតុលាការនោះទេ ប៉ុន្តែមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមស្របតាមច្បាប់ ជាការដោះស្រាយវិវាទមួយក្រៅប្រពន្ធ័តុលាការ។ ការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺជាការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចតាមរយៈអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូប ឬច្រើនរូបដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយគូភាគី។ នៅក្នុងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលយកនូវពាក្យបណ្ដឹងភស្តុតាងក៏ដូចជាការថ្លែងហេតុ ដើម្បីឲ្យអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យ និងធ្វើការវិនិច្ឆ័យថាតើអ្វីគូភាគីទាំងសងខាងផ្ដល់មកត្រឹមត្រូវសមស្របដែល

អាចយកមកពិចារណា និងធ្វើការសម្រេចបានដែរឬទេ ហើយនឹងធ្វើសេចក្ដីសម្រេចខ្លួនឯងមួយដែលហៅថា សេចក្ដីបង្គាប់។ នៅក្នុងដំណើការអាជ្ញាកណ្ដាលមានបីប្រភេទដូចជា ៖

- **អាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានលក្ខណៈដាច់ខាត** គឺជានីតិវិធីដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់។
- **អាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច** គឺកើតឡើងតាមរយៈគូភាគីព្រមព្រៀងគ្នាជាមុនតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម។
- **អាជ្ញាកណ្ដាលដោយការព្រមព្រៀង** កើតឡើងដោយការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីវិវាទ នៅពេលដែលកើតមានវិវាទតែម្ដង។

លក្ខណៈពិសេសបំផុតនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការចេញនូវសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួនត្រឹមតែរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះវាជាភាពងាយស្រួលមួយសម្រាប់ភាគីទាំងសងខាងងាយស្រួលនៅក្នុងការទទួលយកទាំងពេលវេលា និងទាំងសេចក្ដីសម្រេចមួយដែលគ្រប់ភាគីអាចទទួលយកបានទៅតាមច្បាប់ និងភាពសមស្របទៅតាមករណីសំណុំរឿងនីមួយៗ។

ជំពូក ២

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចប្រព្រឹត្តទៅបានដោយបានបែងចែកជាពីរគឺ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការទ្រទ្រង់នូវរាល់ដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឲ្យប្រព្រឹត្តទៅបានរហូតមកដល់ពេលសព្វថ្ងៃនេះ។ តាមរយៈការស្វែងរកជំនួយពីសប្បុរសជនទាំងក្នុងស្រុក និងក្រៅប្រទេសបូករួមទាំងអង្គការធំៗមួយចំនួនជួយគាំទ្រទៅដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដោះស្រាយ និងមានឯករាជ្យភាពនៅក្នុងការចេញនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយភាពសុក្រឹត្យយុត្តិធម៌។

ផ្នែកទី១ ៖ ការរៀបចំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១. ការជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

យោងតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខៈ ០៩៩ សកបយ ប្រការ៦ បានកំណត់ថាសមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ៖

- គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ដែលមកពីក្រសួងការងារ សហជីពនិងសមាគមនិយោជិតត្រូវមាន៖
  - អាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ ព្រោះនៅក្នុងប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវការអ្នកមានភាពម៉ត់ចត់នៅក្នុងការងារ។
  - ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិ ផ្នែកសីលធម៌ជាភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នានៅពេលធ្វើការជាពិសេសគឺភាពស្មោះត្រង់។
  - បទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយ៉ាងហោចណាស់ បីឆ្នាំ គឺមានបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការយល់ដឹងពីរបៀបរបបការងារ។
- សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមរយៈក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុនីតិសម្បទានត្រូវមាន ៖
  - បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬមានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត
  - ចំណេះដឹងសមរម្យស្តីពីច្បាប់ការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។
- សមាជិកដែលបានតែងតាំងតាមសមាគមនិយោជក និងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិតត្រូវមាន ៖
  - ចំណេះដឹងសមរម្យស្តីពីច្បាប់ការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ
  - បទពិសោធន៍យ៉ាតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបានទទួលការតែងតាំងដោយមិនប្រកាន់ជំនឿសាសនាពណ៌សម្បុរ និងនិន្នាការនយោបាយ ឬដោយមូលហេតុផ្សេងៗ។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវមានសមាជិកយ៉ាងតិច១៥រូប[30]ការតែងតាំងត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ សមាសជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពេលបច្ចុប្បន្នមានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន៣០រូប[31]ទៅតាមតម្រូវការរបស់សង្គមជាក់ស្តែង។ អាណត្តិសមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈពេល០១ឆ្នាំ[32]ហើយអាចត្រូវបានជ្រើសតាំងសាជាថ្មីសម្រាប់អាណត្តិថ្មី។

១.១ សមាសភាពសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣០រូប មកពីបី(០៣)បញ្ជីនិងត្រូវបានតែងតាំងក្នុងចំនួនសមាមាត្រស្មើគ្នារួមមាន មកពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពៈ

- មួយភាគបីស្មើរឡើងដោយ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- មួយភាគបីស្មើរឡើងដោយ សមាគមនិយោជក ។
- មួយភាគបីស្មើរឡើងដោយ សហជីពកម្មករនិយោជិត[33]។

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមកពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

សមាសភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលតំណាងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

អាជ្ញាកណ្តាល អាំង អេងថុង

អាជ្ញាកណ្តាល គឹម យ៉ាត ដារ៉ារិទ្ធ

អាជ្ញាកណ្តាល កុយ នាម

---

[30] ប្រការ១ ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខៈ ០៩៩ សកបយ

[31] គេហទំព័រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល https://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/ac-member/?lang=km

[32] ប្រការ២ ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខៈ ០៩៩ សកបយ

[33] ប្រការ៣ ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខៈ ០៩៩ សកបយ

អាជ្ញាកណ្តាល គង់ ផល្លៈ

អាជ្ញាកណ្តាល ម៉ែន និម្មិត

អាជ្ញាកណ្តាល ញាន សុមុន្និន្ទ

អាជ្ញាកណ្តាល ប៉ែន ម៉ុនឈា

អាជ្ញាកណ្តាល រុន សារ៉ាយ

អាជ្ញាកណ្តាល សុខ ម៉ាធឿន

អាជ្ញាកណ្តាល តាំង ទ្រី

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមកពីសមាគមនិយោជក

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមកពីសមាគមនិយោជករួមមាន៖

លោកស្រី ឈីវ តិរម្យ

លោក ហែម ហួណារិទ្ធ

អាជ្ញាកណ្ដាល អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្ដាល កៅ ថាច

អាជ្ញាកណ្ដាល គល់ វឌ្ឍនា

អាជ្ញាកណ្ដាល លី តៃ

អាជ្ញាកណ្ដាល ម៉ារ សំបូរណា

អាជ្ញាកណ្ដាល អ៊ុក រី

អាជ្ញាកណ្ដាល សេខ ឌួចហ៊ីន

អាជ្ញាកណ្តាល យូ សួនធី

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមកពីសហជីពកម្មករនិយោជិត

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមកពីសហជីពកម្មករនិយោជិតរួមមានៈ

អាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន

អាជ្ញាកណ្តាល ហួន ជុនឌី

អាជ្ញាកណ្តាល លីវ សុវណ្ណា

អាជ្ញាកណ្តាល ស៊ីន គីមស៊ាន

អាជ្ញាកណ្តាល សុខ វណ្ណស៊ីន

អាជ្ញាកណ្តាល សួន សុផល

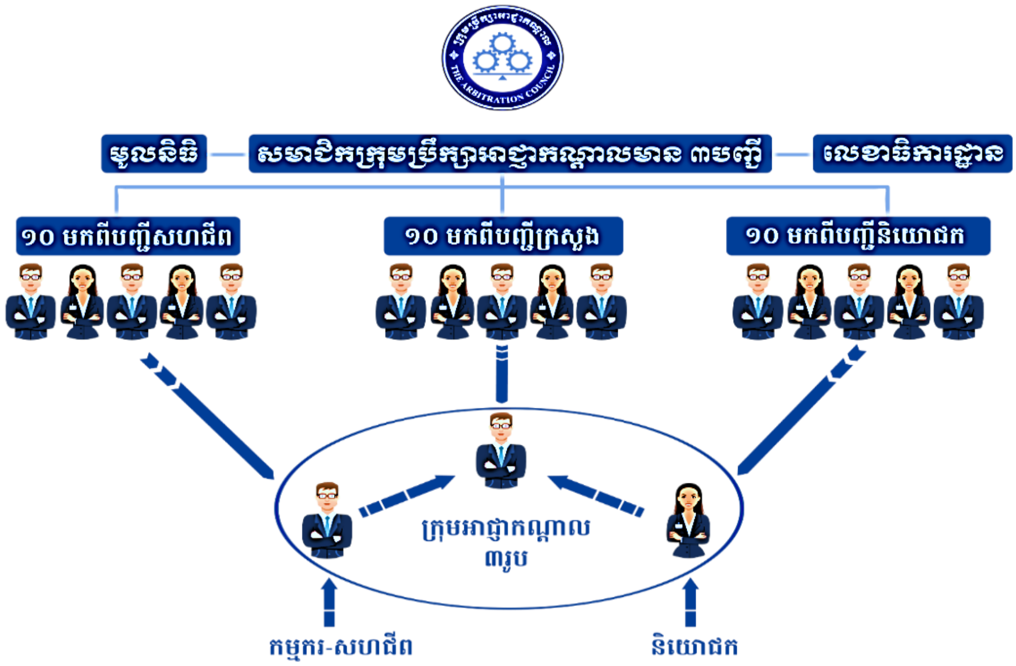
អាជ្ញាកណ្តាល ទូន ស៊ីផាន់

អាជ្ញាកណ្តាល វ៉ែន ពៅ

អាជ្ញាកណ្តាល វង្ស វណ្ណា

អាជ្ញាកណ្តាល អាន ធីរៈ

១.២ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានរចនាសម្ព័ន្ធជាត្រីភាគីមានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្ដាលមកពីបីបញ្ជី ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងចំនួនសមាមាត្រគ្នាដោយក្រុមភាគីមានប្រយោជន៍ពាក់ពន្ធ័ទាំងបីរួមមាន សហជីពកម្មករនិយោជិត សមាគមនិយោជក និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[34]។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានអាជ្ញាកណ្ដាលចំនួន០៣រូប ដែលអាជ្ញាកណ្ដាលពីររូបត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភាគីផ្ទាល់នឹងធ្វើសវនាការលើសំណុំរឿងនីមួយៗ ហើយត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល[35]។ អាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីររូបត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយភាគីទាំងពីរនឹងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទីបី ពីបញ្ជីក្រសួងការងារ (ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល)។

២. ការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលលើសេវាដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល[36]។ លេខាធិការដ្ឋាននេះជាស្ថាប័នអព្យាក្រឹត្យមួយមានទីតាំងស្ថិតនៅក្រៅបរិវេណរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។ លេខាធិការដ្ឋានអាចផ្ដល់យោបល់អំពីនីតិវិធីតែមិនអាចផ្ដល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់បានទេលេខាធិការដ្ឋានធ្វើការដោយមិនលម្អៀងទៅភាគីណាមួយឡើយ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺជាអ្នកផ្ដល់ការគាំទ្រខាងផ្នែកច្បាប់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ភាគីវិវាទមិនអាចទាក់ទងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់បានទេលើកលែងតែក្នុងថ្ងៃសវនាការជំនុំជម្រះ។

២.១ ភារៈកិច្ចនិងតួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន

២.១.១ ភារៈកិច្ចរបស់លេខាធិការដ្ឋាន

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានភារៈកិច្ចជាច្រើន ខាងក្រោមរួមមាន៖

- ពេលលេខាធិការ ដ្ឋានទទួលបានសំណុំរឿងពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារភ្លាមលេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការទំនាក់ទំនងទៅភាគីដែលមានវិវាទទាំងសងខាង ដើម្បីអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល។
- បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលរួចហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនិងធ្វើការកំណត់ពីថ្ងៃសវនាការលេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅឲ្យភាគីទាំងសងខាង ដើម្បីចូលរួម សវនាការកំណត់ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

[34] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល https://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/ac-structure/?lang=km

[35] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលhttps://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/ac-structure/?lang=km

[36] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលhttps://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/the-secretariat-of-the-arbitration-council/?lang=km

- នៅថ្ងៃសវនាការ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវរៀបចំបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ ដើម្បីចុះវត្តមាននិងអញ្ជើញគូភាគីចូលសវនាការ
- ក្នុងសវនាការលេខាធិការដ្ឋាន និងធ្វើការពន្យល់អំពីនីតិវិធីសង្ខេបនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ
- លេខាធិការដ្ឋានជាអ្នកកត់ត្រានៅក្នុងសវនាការនូវអង្គហេតុ ដើម្បីជួយទៅដល់អាជ្ញាកណ្ដាល
- នៅពេលដែលចប់សវនាការលេខាធិការដ្ឋាន មានតួនាទីរៀបចំសេចក្ដីបង្គាប់សម្រាប់ជូនទៅភាគីក៏ដូចជាជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីសេចក្ដីបង្គាប់។

២.១.២ តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានតួនាទី៖

- គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
- ស្នើរសុំឲ្យភាគីវិវាទជួយធ្វើកិច្ចសហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនដើម្បីឲ្យការដោះស្រាយវិវាទប្រព្រឹត្តទៅបានឆាប់រហ័ស
- ជួយភាគីមានវិវាទដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការចេញប្រកាស
- ជូនដំណឹងពីសេចក្ដីបង្គាប់ទៅភាគី
- សម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល
- ជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្ដាលអំពីលេខសំណុំរឿង។

បច្ចុប្បន្នលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានដឹកនាំដោយលោក ប៉ែន សារ៉ាត ជាប្រធាន និងមន្ត្រី ០២រូប ទៀតបានតែងតាំងដោយក្រសួងការងារ[37]។

២.២ ការតែងតាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ តម្រូវអោយគូភាគីត្រូវ ៖

- ភាគីកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូបចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្ដាលដែលតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកនឹងត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូបចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្ដាលតំណាងឲ្យនិយោជក។
- អាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីររូបត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយភាគីទាំងពីរនឹងត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាណ្ដាលទីបី ពីបញ្ជីរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលតំណាងឲ្យក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។

[37] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល https://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/the-secretariat-of-the-arbitration-council/officer/?lang=km

ក្រោយពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ លេខាធិការដ្ឋានធ្វើការកំណត់កាលបរិច្ឆេទសវនាការ និងទំនាក់ទំនងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនោះ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពដែលខ្លួនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលដោយស្របតាមនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រសិនបើអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយសារមូលហេតុស្របច្បាប់ណាមួយនោះលេខាធិការដ្ឋាន និងជូនដំណឹងទៅភាគីដើម្បីធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយផ្សេងទៀតមកជំនួស។ ពេលដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលរួចលេខាធិការដ្ឋាននឹងជូនដំណឹងអំពីលេខនៃសំណុំរឿង និងអំពីវិវាទទៅអាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះ។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរត្រូវធ្វើការពិភាក្សានៅក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបចេញពីបញ្ជីនៃក្រសួងការងារ ដើម្បីធ្វើជាប្រធាននៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងការដំណើរការសំណុំរឿងនោះ។ ប៉ុន្តែបើក្នុងករណីអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរមិនឯកភាពគ្នានៅក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីនោះទេលេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីដោយការបោះឆ្នោត។ នេះជានិតិវិធីប្រសិនបើមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមិនមានការជ្រើសរើសតាមវិធីផ្សេងបានទេនៅក្នុងនីតិវិធីបោះឆ្នោតរួមមានដូចតទៅ ៖

- មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ត្រូវបានចាត់តាំងឡើង ត្រូវសរសេរក្រដាសសន្លឹកផ្សេងៗគ្នានូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ។
- បន្ទាប់មកមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននោះនឹងប្រមូលសន្លឹកឆ្នោតទាំងនោះដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ ហើយជ្រើសរើសក្រដាសមួយសន្លឹក ដោយព្រៀវដើម្បីជ្រើសរើសយកអាជ្ញាកណ្តាល។
- ភាគីវិវាទឬអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងទទួលបានសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីបោះឆ្នោត មានសិទ្ធិមានវត្តមានពេលប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីនេះ។

ក្រោយពេលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានធ្វើការជ្រើសរើសស្របតាមនីតិវិធីចប់សព្វគ្រប់រួចហើយនោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង។

២.៣ អំពីភស្តុតាង

ភស្តុតាង គឺជាអំណះអំណាងដែលអាចជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬមិនមែនជាលាយលក្ខណៈពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចវិវាទរវាងគូភាគីដែលជាមូលដ្ឋាននៃការសម្រេចសេចក្តីរបស់តុលាការ។ មុនពេលសវនាការ លេខាធិការដ្ឋានតម្រូវឲ្យភាគីទាំងពីរដាក់ជូននូវភស្តុតាងនានា (ពិនិត្យភស្តុតាង) ដែលទាក់ទងនឹងបញ្ហាវិវាទរបស់ពួកគេដើម្បីជាជំនួយដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងជាជំនួយក្នុងការគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ភាគីវិវាទដែលទាក់ទងនឹងបញ្ហារបស់ពួកគេ។ បើយើងងាកមកមើលក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមាត្រា១២៣កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថាតុលាការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គហេតុដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាមូលដ្ឋាន។ មាត្រា១២៦

បានចែងថា តុលាការត្រូវតែពិនិត្យភស្តុតាងដែលភាគីបានស្នើសុំអោយពិនិត្យ ប៉ុន្តែតុលាការមិនត្រូវយកមកអនុវត្តចំពោះភស្តុតាងដែលគ្មានទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គហេតុ ដែលនឹងត្រូវបញ្ជាក់ និងភស្តុតាងឯទៀតដែលតុលាការយល់ថាមិនចាំបាច់ឡើយ។ ពិតមែនហើយទោះបីជានីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទមានលក្ខណៈខុសគ្នាក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែនីតិវិធីអំពីការដាក់ភស្តុតាងគឺមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នា ទោះបីជាមានចំណុចខ្លះមិនដូចគ្នាក៏ដោយ យើងអាចយកមកធ្វើជាគោលគំនិតក្នុងការដាក់ភស្តុតាងបានខ្លះៗដែរ។

ផ្នែកទី ២ ៖ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាអ្នកផ្សព្វផ្សាយដើម្បីស្វែងរកជំនួយក្នុងគោលបំណងទ្រទ្រង់ដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងកិច្ចការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសច្បាប់ ហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្នែកគ្រប់គ្រងដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ពីដំបូងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិខាងការងារ(ILO) បានផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធានាឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានដំណើរល្អ។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៤ បន្ទាប់មកឆ្នាំ២០០៦ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបំពេញភារកិច្ចទាំងស្រុងក្នុងការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនិងភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត ក្នុងការគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

បុគ្គលិករបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ ឬការផ្តល់យោបល់ទាក់ទងនឹងសំណុំរឿង។

១ .គោលបំណងសំខាន់របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

គោលបំណងសំខាន់របស់មូលនិធិមានដូចតទៅនេះ ៖

- គាំទ្រ សម្របសម្រួលការងារ និងសកម្មភាពការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ពង្រឹងឯករាជ្យភាព ភាពជឿទុកចិត្ត និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- លើកទឹកចិត្តរូបវន្តបុគ្គល និងស្ថាប័ននានា ឲ្យចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ[38]។

២. រចនាសម្ព័ន្ធមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបែងចែកជាបីផ្នែកសំខាន់ៗរួមមាន ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គណៈកម្មការផ្តល់យោបល់អន្តរជាតិ ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់។

២.១. ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គឺជាអ្នកគ្រប់គ្រងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាជិកចំនួន ០៦រូប ក្នុងនោះសមាជិក ០៣រូប ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីទាំងបីដូចជានិយោជក សហជីព និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈហើយសមាជិក០២រូបទៀតត្រូវបានតែងតាំងឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោតដោយយកសម្លេងភាគច្រើនពីសំណាក់សមាជិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់ ចំណែកសមាជិក០១រូបទៀតគឺជាអ្នកតំណាងរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ[39] ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានអាណត្តិបីឆ្នាំ។

---

[38] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល https://www.arbitrationcouncil.org/about-acf/the-arbitration-council-foundation/mission/?lang=km

[39] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលhttps://www.arbitrationcouncil.org/about-acf/governance/board-of-directors/?lang=km

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

អាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន
ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

អាជ្ញាកណ្តាល លី តៃសេខ
ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

លោកបណ្ឌិត ម៉ៅ ណារ៉ា
ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

អាជ្ញាកណ្តាល សុខ ម៉ាធឿខ
ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

លោកបណ្ឌិត ប៉ក់ គឹមជឿន
ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

២.២ គណៈកម្មការផ្តល់យោបល់អន្តរជាតិ

គណៈកម្មការផ្តល់យោបល់អន្តរជាតិ គឺជាអ្នកចង្អុលបង្ហាញដល់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្ពោះទៅរកការអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[40]។ គណៈកម្មការផ្តលយោបល់អន្តរជាតិបានផ្តល់ជាអនុសាសន៍អំពីបញ្ហាផ្លូវច្បាប់ដែលមានភាពស្មុគស្មាញ ពង្រីកការស្វែងរកមូលនិធិ និងមានឱកាសទំនាក់ទំនងជាមួយដៃគូនិង

[40] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលhttps://www.arbitrationcouncil.org/about-acf/governance/international-advisory-board/?lang=km

ម្ចាស់ជំនួយធំៗ ដើម្បីផ្តល់ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិករបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីរក្សាបាននូវសេវាកម្មដែលគោរពទៅតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិ។ បច្ចុប្បន្ននេះ គណៈកម្មការផ្តល់យោបល់អន្តរជាតិមានសមាជិកចំនួន ០៥រូប ដែលប្រកបដោយសុចរិតភាព និងបទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឆាកជាតិ និងអន្តរជាតិ។

សមាសភាពគណៈកម្មការផ្តល់យោបល់អន្តរជាតិ

លោកស្រី ស៊ូសាន ប្រោន
អាជ្ញាកណ្តាល សន្ធានការី និងគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ទីក្រុងបូស្តុន រដ្ឋម៉ាសាឈូសេត

សាស្ត្រាចារ្យ អាឡេន ផុណាក់
សាស្ត្រាចារ្យទេវាភារនៃសាកលវិទ្យាល័យសាសកាតឆេវ៉ាន (University of Saskatchewan) **ប្រទេសកាណាដា និងជាអតីតប្រធាន បណ្ឌិតសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល**

សាស្ត្រាចារ្យ រុសសែល ឡេនស៍ប៊ីរី
សាស្ត្រាចារ្យសាកលវិទ្យាល័យស៊ីដនី

អាជ្ញាកណ្តាល ម៉ៃ ឃើល ហ្គេយ
អាជ្ញាកណ្តាលនៃគណៈកម្មាធិការទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅថេសមេនៀន

២.៣ ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់

ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់ជាការប្រឹក្សា និងការគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[41]។ រីឯសមាជិកភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់គឺមកពី ក្រសួងការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សមាគមនិយោជកនិងសហជីព ដើម្បីជួបជុំគ្នាជាទៀង

41 គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលhttps://www.arbitrationcouncil.org/about-acf/governance/stakeholders-advisory-group/?lang=km

ទាត់មួយដែលមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដើម្បីធានាថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នក ដោះស្រាយវិវាទការងារដែលមានការទុកចិត្ត និងមានឯករាជ្យភាព។

ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់មិនមានអំណាចទទួលខុសត្រូវលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់គោរពនូវឯករាជ្យភាព និងអំណាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។ ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់មិនមានឥទ្ធិពលលើសេចក្តីបង្គាប់សេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានស្នើសុំឲ្យ ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់មានមុខងារផ្តល់ការប្រឹក្សាលើសកម្មភាព និងផែនការការងារដែលត្រូវបានរៀបចំដោយមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗ ដើម្បីឲ្យមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសហការជាមួយនឹងភ្នាក់ងារដែលជាស្ថាប័នដទៃទៀត ដើម្បីឲ្យមានទំនាក់ទំនងរវាងស្ថាប័ននឹងជាមួយដៃគូសំខាន់ៗក្នុងកម្រិតជាតិ និងតាមបណ្តាលខេត្ត ។

៣. គណៈគ្រប់គ្រងរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

គណៈគ្រប់គ្រងរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានទំនួលខុសត្រូវលើប្រតិបត្តិការទាំងអស់របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសកម្មភាពរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

សមាសភាពគណៈគ្រប់គ្រងរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួមមាន ៖

លោក ម៉ែន និម្មិត
នាយកប្រតិបត្តិ

លោកស្រី ស៊ូសាន ចៅវ៉ា ម៉ាតសេ្សន
ជានាយិកាប្រតិបត្តិរង

លោក កុយ នាម
ជានាយកផ្នែកសេវាច្បាប់

លោកស្រី អាន វីរៈ
ជាប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនង

៤. ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៤.១.ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពេលបច្ចុប្បន្ន

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបច្ចុប្បន្នរួមមាន៖

ស៊ុយអែត Sverige

Gap Inc.

LEVI STRAUSS FOUNDATION

៤.២.ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពីមុន

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីមុនរួមមាន៖

ជំពូក ៣

ការដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

យើងដឹងហើយថា ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែមុននិងឈានដល់សមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកដោះស្រាយ គឺមានយន្តការណ៍ផ្សះផ្សាជាច្រើនដំណាក់កាលទៀតលុះត្រាតែការផ្សះផ្សានេះមិនមានប្រសិទ្ធិភាព ទើបវិវាទនេះធ្លាក់មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកដោះស្រាយ។ នៅពេលមានវិវាទកើតឡើងដំបូងគេមិនអាចមកដាក់ពាក្យប្តឹងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាអ្នកដោះស្រាយភ្លាមៗនោះទេគេត្រូវទៅដាក់ពាក្យប្តឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅអធិការការងារដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាដំណាក់កាលដំបូងបន្ទាប់ពីមិនទទួលបានជោគជ័យនៅសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានកន្លែងកើតហេតុផ្ទាល់។

ផ្នែកទី១ ៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ផ្នែកខាងលើយើងបានកំណត់និយមន័យរួចមកហើយពីវិវាទការងាររួម មកដល់ចំណុចនេះនិងសិក្សាអំពីនីតិវិធីនៅក្នុងការដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររួមវិញម្តង។ ជំហានបន្ទាប់ពីមិនទទួលបានការព្រមព្រៀងនៅកន្លែងកើតហេតុវិវាទនឹងត្រូវរុញឡើងមកក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅអធិការដ្ឋានការងារ។

១.ការផ្សះផ្សានៅអធិការដ្ឋានការងារ

ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមភាគីត្រូវតែធ្វើការជូនដំណឹងទៅអធិកាដ្ឋានរការងារ ប៉ុន្តែបើក្នុងករណីវិវាទការងារនោះមិនបានជូនដំណឹងពីវិវាទការងាររួមនោះទេ អធិការដ្ឋានការងារនិងចាត់អ្នកផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញាត្តិទុកក្រោយពីទទួលដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួចហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនឹងចាត់អ្នកផ្សះផ្សាក្នុងរយៈ ៤៨ម៉ោង[42] ដោយគិតចាប់ពីពេលទទួលបានពាក្យបណ្តឹង ឬបានដឹងអំពីវិវាទនោះដោយខ្លួនឯង រួចចេញសេចក្តីបង្គាប់មួយទៅអធិការការងារដើម្បីចាប់ផ្តើមនីតិវិធីផ្សះផ្សា។ នេះគឺជាការផ្សះផ្សាជាលើកដំបូងបន្ទាប់ពីមានវិវាទការងាររួមកើតឡើងចាប់ពីពេលទទួលបានបណ្តឹងអំពីវិវាទនេះតាមរយៈក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅអធិការដ្ឋានការងារ។ ការផ្សះផ្សានិងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ គិតចាប់ពីទទួលបានសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬក៏អាចធ្វើឡើងតាមសំណូមពររបស់ភាគីវិវាទ[43]។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាមានពីរ ដែលអាចនិងកើតមានរួមមាន ៖

---

[42] មាត្រា៣០៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[43] មាត្រា៣០៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ការព្រមព្រៀងក្នុងការផ្សះផ្សាដោយភាគីទាំងសងខាងទទួលយកការផ្សះផ្សា តាមរយៈអធិការការងារ ដោយព្រមសះជានិងគ្នានោះអធិការការងារ និងធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងសះជាជាមួយភាគីដោយចុះហត្ថលេខារបស់ភាគី និងចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនោះមានតម្លៃគតិយុត្តិស្មើនិងអនុសញ្ញារួម[44]។
- ការផ្សះផ្សាមិនសះជា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវតែកត់ត្រានូវចំណុចដែលគូវិវាទមិនព្រមសះជា ឬបើគូភាគីមិនយល់ព្រម អ្នកផ្សះផ្សានឹងធ្វើរបាយការណ៍ហើយរាយការណ៍រួមជាមួយនិងលិខិតពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារយ៉ាងយូរបំផុតរយៈពេល ៤៨ម៉ោង ក្រោយពីបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនទទួលបានជោគជ័យ[45]។

២ .នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទាំងអស់នៅកម្ពុជា។ បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សានៅអធិការដ្ឋានការងារពុំទទួលបានការព្រមព្រៀង លើកលែងតែមានករណីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬនីតិវិធីផ្សេងៗដែលភាគីទាំងសងខាងបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃនៃការផ្សះផ្សានៅអធិការដ្ឋានការងារមិនសះជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនិងធ្វើការប្រជុំជាដាច់ខាត់ក្នុងរយៈពេល ០៣ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះ[46]។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចពិនិត្យទៅលើបញ្ហា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងរបាយការណ៍អំពីចំណុចដែលមិនសះជាបានកំណត់នៅក្នុងអង្គហេតុតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនត្រឹម ១៥ថ្ងៃ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងត្រូវជូនដំណឹងទៅដល់ភាគីអំពីសេចក្តីសម្រេចនេះ។ មុននឹងចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ភាគីទាំងពីរត្រូវជ្រើសរើសអំពីប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនថាជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចហើយបើភាគីទាំងពីរមិនព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងការជ្រើសរើសសេចក្តីសបង្គាប់ទេ នោះសេចក្តីបង្គាប់គឺជាប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ដែលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចនោះឡើយ។ ហើយអាចធ្វើការប្តឹងជំទាស់ទៅនិងសេចក្តីបង្គាប់នេះបានក្នុងរយៈពេល ០៨ ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលភាគីទទួលបានដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចនេះ។

២.១ មុនពេលអង្គសវនាការ

ក្រោយពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃសវនាការរួចហើយ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងចេញលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងពីដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធចូលរួមក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

---

44 មាត្រា៣០៧ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

45 មាត្រា៣០៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

46 មាត្រា៣១០ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

២.២ អង្គសវនាការ

នៅពេលដែលភាគីទាំងសងខាងមកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវធ្វើការចុះវត្តមានជាមួយនិងលេខាធិការដ្ឋាន និងដាក់ភស្តុតាងនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿងរបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់ពីចុះវត្តមានរួចរាល់ហើយ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងអញ្ជើញភាគីទាំងពីរចូលទៅក្នុងបន្ទប់សវនាការហើយ និងជម្រាបអំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅពេលសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅពេលសវនាការរួមមានដូចជា ៖

- ហាមយកអាវុធគ្រប់ប្រភេទ ឬសារធាតុផ្ទុះចូលទៅក្នុងបរិវេណក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
- ហាមថចំពោះការរូបការថតរូបត្រូវបានហាមឃាត់ម៉ាស៊ីនថតឬទូរស័ព្ទដែលអាចថតរូបបានក៏មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យយកចូល
- ហាមថតសម្លេងមិនអនុញ្ញាតឲ្យយកចូលនូវម៉ាស៊ីនថតសម្លេង ឬទូរស័ព្ទដែលអាចថតសម្លេងបានចូលក្នុងសវនាការ
- ហាមយកទូរស័ព្ទ នៅក្នុងករណីណាដែលយកចូលត្រូវដាក់មិនឲ្យមានសម្លេងរំខានឬក៏អាចផ្ញើរទូរស័ព្ទនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏បាន។
- បុគ្គលរូបណាដែលធ្វើខុស ឬល្មើសទៅនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ និងត្រូវស្នើសុំឲ្យចាក់ចេញពីបន្ទប់សវនាការភ្លាមៗ។

២.៣ ដំណើរការអង្គសវនាការ

ពេលអាជ្ញាកណ្ដាលចូលមកដល់សវនាការ ភាគីទាំងអស់តម្រូវឲ្យក្រោកឈរឡើងដើម្បីគោរពបាវចនាជាតិ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល។ បន្ទាប់មកអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូបៗ នឹងណែនាំខ្លួននិងពីការងាររបស់ខ្លួនព្រមទាំងប្រកាសបញ្ជាក់នៅមុខភាគីទាំងសងខាងថា ខ្លួនពិតជាគ្មានជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាស់ផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ ប្រសិនបើភាគីទាំងពីរយល់ឃើញថាអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយមានផលប្រយោជន៍ទាក់ទងទៅនឹងសំណុំរឿង ភាគីអាចលើកឡើងបានហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនិងពិចារណាអំពីការដកខ្លួនចេញ ឬមិនដកខ្លួនចេញរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលរូបនោះ។ បន្ទាប់មកអាជ្ញាកណ្ដាលនិងស្នើឲ្យភាគីនីមួយៗធ្វើការណែនាំខ្លួនម្នាក់ម្ដងៗ។ នៅក្នុងសវនាការ អាជ្ញាកណ្ដាលនិងផ្ដល់សិទ្ធិស្មើៗគ្នាឲ្យភាគីលើកឡើងអំពីការទាមទារអំណះអំណាងហេតុផលនិងការបង្ហាញភស្តុតាង សាក្សីព្រមទាំងការដេញដោលភាគីទៅវិញទៅមក។ ក្នុងករណីណាមួយអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា អាចធ្វើការសម្របសម្រួលឲ្យមានការព្រមព្រៀងគ្នាបាននោះអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងសួរភាគី ថាមានបំណង់ចង់ឲ្យអាជ្ញាកណ្ដាលមានការសម្របសម្រួលដែលឬទេ។ ក្នុងដំណើរការសម្របសម្រួលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចនឹងជួបពិភាក្សាជាមួយនិយោជិត ឬភាគីនិយោជកដាច់ដោយឡែកពីគ្នារួចទើបធ្វើការជួបភាគីទាំង

ពីរវិញ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីនៅតែមិនអាចធ្វើការផ្សះផ្សាបាននោះទេ អាជ្ញាកណ្តាលនិងធ្វើការវិនិច្ឆ័យទៅលើសំណុំរឿងតាមការពិភាក្សា ដោយសុក្រឹត្យនិងយុត្តិធម៌ជូនភាគីទាំងសងខាងទៅតាមស្មារតីនៃវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។

២.៤ ការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់

មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន និងពន្យល់ភាគីអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលភាគីត្រូវជ្រើសរើសនូវសេចក្តីបង្គាប់មុនពេលសវនាការចាប់ផ្តើម។ សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលមានពីរប្រភេទគឺ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និងសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នៅពេលភាគីទាំងសងខាងបានជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយ ភាគីទាំងពីរត្រូវបំពេញនូវលិខិតជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ ដែលមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានបានផ្តល់ជូន។

	ចិរវេលាអតិបរមា	
ដំណើរការ	**ដំណាក់កាល**	រយៈពេល
ការផ្សះផ្សា	រដ្ឋមន្ត្រីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សារ យៈពេល ៤៨ ម៉ាង ការផ្សះផ្សាធ្វើឡើងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ របាយការណ៍ពីការផ្សះផ្សាជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រី រយៈពេល ៤៨ ម៉ោង	១៩ថ្ងៃ
	ប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	៣ថ្ងៃ
ដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល	ការតែងតាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប្រជុំ សវនាការ ការចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រី និងភាគវិវាទ	១៥ថ្ងៃ
ប្តឹងជំទាស់		៨ថ្ងៃ
	សរុប	៤៥ថ្ងៃ

ផ្នែកទី២ ៖ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបន្ទុកនៅក្នុងសំណុំរឿង ដើម្បីវិនិច្ឆ័យអង្គសេចក្តីទៅលើគ្រប់វិវាទនៃសំណុំរឿងទាំងមូល ឬបិទសំណុំរឿងក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយអវត្តមាន ឬនៅក្នុងសំណុំរឿងនោះមានភាគីណាមួយធ្វើកូដកម្ម ឬទ្បុកអៅ។ សេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវមានហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣នាក់ ហើយការវិនិច្ឆ័យត្រូវយកតាមមតិភាគច្រើននៃអាជ្ញាកណ្តាល។ ជាគោលការណ៍គេយកសម្លេងជាឯកច្ឆ័នតាមមតិភាគច្រើនហើយអាជ្ញាកណ្តាលដែលជំទាស់ មិនយល់ស្របតាមមតិភាគច្រើន អាចធ្វើសេចក្តីជំទាស់ដាក់ចូលទៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីសម្រេចនោះផងដែរ។ សេចក្តីសម្រេចនេះ ត្រូវផ្ញើរមួយច្បាប់ទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងផ្ញើរទៅឲ្យភាគីម្នាក់មួយច្បាប់ហើយសេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវរក្សាទុកនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីឲ្យសាធារណៈជនអាចចូលមើលបាន។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានពីររបៀប ៖

- **សេចក្តីសម្រេចលើវិវាទដែលទាក់ទងទៅនិងសិទ្ធិ** ក្រុមប្រឹក្សានឹងធ្វើសេចក្តីសម្រេចទៅតាមច្បាប់។
- **សេចក្តីសម្រេចទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍** ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីដោយយោងទៅតាមគោលការណ៍សមធម៌។

មុននឹងចេញសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងអញ្ជើញភាគីទាំងពីរឲ្យចូលរួមក្នុងសវនាការ ដើម្បីរាប់រៀបពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងព្យាយាមលើកទឹកចិត្តភាគីឲ្យដោះស្រាយរឿងក្តីរបស់ពួកគេតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀង។

ប្រសិនបើវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកកំពុងស្ថិតនៅដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះពួកគាត់មិនអាចធ្វើកូដកម្ម ឬផ្អាកសកម្មភាពការងារឬធ្វើការទ្បុកអៅបាននោះទេ ពីព្រោះការធ្វើកូដកម្ម ឬទ្បុកអៅគឺជាអំពើមិនស្របច្បាប់នៅពេលដែលរឿងក្តីកំពុងតែស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការដោះស្រាយ។ ការធ្វើកូដកម្ម ឬទ្បុកអៅដោយផ្អាកសកម្មភាពណាមួយអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែភាគីណាមួយបដិសេធនិងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬនៅពេលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលខកខានមិនបានបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន តាមរយៈពេលកំណត់នៅក្នុងច្បាប់។

ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនព្រមអនុវត្តដោយស្មគ្រ័ចិត្ត លើសេចក្តីបង្គាប់នោះទេភាគីម្ខាងទៀតអាចប្តឹងទៅតុលាការសុំអនុវត្តដោយបង្ខំទៅលើភាគីម្ខាងទៀត ដោយយកសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដាក់ជាសំអាង។

១. ការចេញសេចក្តីបង្គាប់

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានពីរ ប្រភេទដូចជា ៖

- **សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច** គឺជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភាគីទាំងពីរគ្មានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់ហើយត្រូវអនុវត្តភ្លាមមានន័យថាវិវាទរបស់ភាគីដែលត្រូវបានដោះស្រាយចប់ជាស្ថាពរដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- **សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច** សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីណាមួយអាចធ្វើការប្តឹងជំទាស់បានក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ ហើយមិនអាចអនុវត្តបានភ្លាមៗនោះទេ ហើយបើគ្មានភាគីណាមួយប្តឹងជំទាស់នោះទេសេចក្តីបង្គាប់នេះនិងក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចហើយត្រូវយកទៅអនុវត្តដូចសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចដែល។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនិងធ្វើការចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ[47] នៃថ្ងៃធ្វើការគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនិងជម្រាបគូភាគីអំពីថ្ងៃចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ ប៉ុន្តែដោយសារតែភាពស្មុគស្មាញនៃសំណុំរឿង ហើយភាគីអាចត្រូវការពេលវេលារៀបចំឯកសារភស្តុតាងនានាដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួននោះរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ នៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាចនិងត្រូវពន្យាពេលដោយមានការព្រមព្រៀងពីភាគី។ នៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានដោះស្រាយសំណុំរឿង ៦០% បានចេញក្នុងរយៈពេល ២០ថ្ងៃ តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ឬសំណុំរឿងនោះមានភាពស្មុគស្មាញខ្លាំង។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានចែងអំពី ៖

- ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប
- ឈ្មោះ អាស័យដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី
- សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី
- សេក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតបប្រសិនបើមាន
- ហេតុផលនៃការសម្រេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗបើសិនជាមាន
- រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់[48]។

[47] វិធាន៥.១ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

[48] ប្រការ៣៩ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍ នោះសេចក្តីបង្គាប់នោះនិងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាធរមានលើកលែងតែគូភាគីមានការព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មី ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ[49]។

២. បណ្តឹងជំទាស់នៃសេចក្តីបង្គាប់

ភាគីនីមួយៗអាចធ្វើការប្តឹងជំទាស់ និងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតាមរយៈលិខិតជាលាយលាក់អក្សរនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នេះត្រូវតែធ្វើនៅចន្លោះ ០៨ថ្ងៃ នៃប្រតិទិនដោយចាប់ពីថ្ងៃដែលទទួលបានពត៌មាន នឹងជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមមធ្យោបាយផ្លូវការផ្សេងៗ[50]។ ប្រសិនបើថ្ងៃចុងក្រោយនៃរយៈពេលនៃការប្តឹងជំទាស់មិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នោះរយៈពេលនឹងត្រូវពន្យាពេលបន្ថែមនៅថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់។

ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃវិវាទ បានដាក់ពាក្យជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នោះសេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចអនុវត្តបានទេ។ ចំពោះវិវាទទាំងឡាយណាដែលទាក់ទង់ទៅនិងសិទ្ធិដូចជាការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ភាគីវិវាទអាចប្តឹងទៅតុលាការពីករណី ដែលជាសមត្ថកិច្ចចុងក្រោយនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ប៉ុន្តែបើសិនជាសេចក្តីបង្គាប់បានចូលជាស្ថាពរ ភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តនូវសេចក្តីបង្គាប់នេះភ្លាម ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនបានប្តឹងជំទាស់(ដែលស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់) ទៅនិងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ករណីពិសេស បើភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងអនុសញ្ញារួម ដែលបានចែងអំពីការមិនជំទាស់និងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ នោះសេចក្តីបង្គាប់នោះអាចចូលជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង។

៣. ផលវិបាកនៃការប្តឹងជំទាស់

ផលវិបាកនៃការប្តឹងជំទាស់គឺធ្វើឲ្យសេចក្តីបង្គាប់ទាំងមូលមិនអាចអនុវត្តបានតែម្តង ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យជំទាស់ណាមួយទៅនិងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នោះសេចក្តីបង្គាប់មិនយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដូចគ្នាដែលប្រសិនបើភាគីខាងនិយោជកបដិសេធ និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះសេចក្តីបង្គាប់ក៏មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ចំពោះផលវិបាកមួយទៀតនោះគឺធ្វើឲ្យនីតិវិធីនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមកាន់តែអូសបន្លាយវែងឆ្ងាយ។

---

[49] ប្រការ៣៣ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩

[50] មាត្រា៣១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

ករណីនេះមានវិវាទ ពីរប្រភេទទៀតរួមមានៈ

- ក្នុងវិវាទស្តីពីសិទ្ធិភាគីមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការ និងមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ។
- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងទៅនិងផលប្រយោជន៍វិញភាគីប្រើប្រាស់សិទ្ធិបានតែធ្វើកូដកម្ម ឬក៏ឡុកអៅតែប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនអាចប្តឹងបន្តទៅតុលាការបានទេ។

ដូច្នេះហើយប្រសិនបើភាគីប្រើប្រាស់សិទ្ធិនៅពេលដែលមានការប្តឹងជំទាស់ទៅ និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះនឹងមានផលវិបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចមួយទៀតវាអាចនិងកើតឡើងចំពោះភាគីទាំងពីរ។ ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ឬឡុកអៅសហគ្រាសអាចនិងបាត់បង់សកម្មភាពដំណើរការរបស់ខ្លួនឯភាគីកម្មករនិយោជិតក៏អាចបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយបណ្តាលឲ្យសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គមមានផលប៉ះពាល់ផងដែល។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែប្រកាន់យកនូវជំហានមួយមុននិងធ្វើការអនុវត្តន៍សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មពីកម្មករនិយោជិត ឬឡុកអៅផ្អាក់សកម្មភាពពីសំណាក់ថៅកែរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ហាញបញ្ជាក់ថាពួកគេបានប្រើប្រាស់អស់មធ្យោបាយនៅក្នុងការដោះស្រាយតាមសន្តិវិធីមុន និងពួកគេចាប់ផ្តើមអនុវត្តន៍នៅក្នុងការធ្វើកូដកម្ម។

៤. ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់

ប្រសិនបើរយៈពេលនៃការប្តឹងជំទាស់បានផុតហើយភាគីណាមួយ បានបដិសេធនូវការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើសុំឲ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់បានដោយបានប្រគល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ចម្លងមួយច្បាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ។

ភាគីក៏អាចចៀសវាងការអនុវត្ត ឬមិនទទួលស្គាល់សេចក្តីបង្គាប់ស្ថាពរដែលចងកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងករណីដែលបង្ហាញភស្តុតាងបញ្ជាក់ថាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភាពត្រឹមត្រូវ មូលហេតុដូចជា ៖

- ភាគីមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនទទួលបាននូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌នូវការបកស្រាយឲ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន[51]។
- មិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬប្រកាសទាក់ទងនឹងការចេញសេចក្តីបង្គាប់[52]។

---

[51] ប្រការ៤៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

[52] ប្រការ៤៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ហួសពីអំណាចដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែង និង ប្រកាសប្រគល់ឲ្យ[53]។

៥. ការបញ្ចប់វិវាទ

ក្រោយពីចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលចុងក្រោយ និងធ្វើការឲ្យភាគីម្ខាងសងនូវសំណង់ទៅភាគីម្ខាងទៀតទៅតាមអ្វីដែលបានកើតឡើងបង្ករជាជាផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗ អំពីផលប្រយោជន៍នេះជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងការសម្រេចដែលអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបង្គាប់ឲ្យភាគីណាមួយរួមមានដូចជា៖

- ការទទួលស្គាល់ និងឲ្យចូលធ្វើការឡើងវិញរបស់កម្មករដែលមានទាក់ទងទៅនិងវិវាទ
- បញ្ជាឲ្យកម្មករបញ្ឈប់នូវកូដកម្ម និងឲ្យនិយោជកទទួលកម្មករចូលធ្វើការវិញដោយគ្មានការដាក់ពិន័យ
- ការចេញនូវអនុសញ្ញារួមពេញលេញមួយ ដោយមានចែងពីបញ្ហាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាដែលមាននៅក្នុងវិវាទ។

<table>
<tr><td colspan="3">ដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល</td></tr>
<tr><td colspan="3">ចេញសេចក្ដីបង្គាប់ (១៥ ថ្ងៃ)</td></tr>
<tr><td colspan="3">០៨ ថ្ងៃ សម្រាប់ប្ដឹងជំទាស់</td></tr>
<tr><td colspan="2">ប្ដឹងជំទាស់=មិនជាប់កាតព្វកិច្ច</td><td>មិនប្ដឹងជំទាស់=ជាប់កាតព្វកិច្ច</td></tr>
<tr><td>វិវាទស្ដីអំពីសិទ្ធិ</td><td>វិវាទស្ដីពីផលប្រយោជន៍</td><td rowspan="3">អនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់</td></tr>
<tr><td>កូដកម្ម ឬឡុកអៅ</td><td>កូដកម្ម ឬឡុកអៅ</td></tr>
<tr><td>ប្ដឹងបន្តទៅតុលាការ</td><td>មិនអាចប្ដឹងទៅតុលាការ</td></tr>
</table>

[53] ប្រការ៤៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ផ្នែកទី ៣ ៖ ការដោះស្រាយនៅស្ថាប័នតុលាការ

ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មិនមែនជាប្រភេទនៃសេចក្ដីសម្រេចបិទផ្លូវតវ៉ាទៀតនោះទេ។ ប្រសិនបើដំណោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្ដាល មានការជំទាស់ក្នុងនោះភាគីនៃវិវាទក៏នៅតែមានសិទ្ធិនៅក្នុងការប្ដឹងបន្តទៅស្ថាប័នចុងក្រោយមួយទៀតគឺតុលាការ ដោយធ្វើការប្ដឹងទៅតុលាការដំបូងរាជធានីខេត្ត ឬក៏អាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលខ្លួនចង់បាន។ ដោយហេតុថាតុលាការគឺជាស្ថាប័នមួយដែលធ្វើការដោះស្រាយនូវវិវាទទាំងអស់មិនចំពោះតែវិវាទការងាររួម ឬវិវាទផ្សេងៗទៀតនោះទេ។ គួបញ្ជាក់ផងដែលថានៅក្នុងស្ថាប័នតុលាការមាននីតិវិធីច្រើន ហើយក៏មានសំណុំរឿងច្រើនដែលត្រូវធ្វើការដោះស្រាយ ដូច្នេះអាចនិងមានភាពយឺតយ៉ាវនៅក្នុងការដោះស្រាយ និងមិនមានលក្ខណៈពិសេសដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលចេញសេចក្ដីសម្រេចត្រឹមតែ ១៥ ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងបេសកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការអាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួនដូចជា ៖

- បង្គាប់ឲ្យចូលធ្វើការ ដោយរក្សាឋានៈដើមវិញ នូវសកម្មភាពនិយោជិតដែលនិយោជកបានលុបឈ្មោះ ដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង
- ទុកជាមោឃៈ នូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព ឬការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គល
- បង្គាប់ឲ្យនិយោជកធ្វើការចរចារជាមួយសហជីព ឬកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គល
- សម្រេចឲ្យសងជម្ងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្ដី ក្នុងវិវាទការងារ[54]។

[54] មាត្រា៣៨៥ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ

ករណីសិក្សាលើសំណុំរឿងជាក់ស្តែង

ករណីសំណុំរឿងទី១

យើងសូមលើកឡើងនូវ ការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលើរឿងក្តីរវាងក្រុមហ៊ុនមួយ សូមមិនបញ្ចេញឈ្មោះ តាងដោយក្រុមហ៊ុន **ក** និងកម្មករនិយោជិត។ ដែលសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលរួមមាន ៖

- អាជ្ញាកណ្តាលលោក អ៊ឹង សុទ្ធី (ជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក)
- អាជ្ញាកណ្តាលលោក ទួន ស៊ីផាន់ (ជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត)
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលោក ប៉ែន ប៊ុនឈា (ជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ)

វិវាទនេះបានកើតឡើងចាប់ពី ថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាម ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនមួយតាងដោយ ក្រុមហ៊ុន **ក** ស្នើរសុំអោយជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់សហជីព។ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកចូលរួមដោះស្រាយវិវាទ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ហើយចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាមានចំនួន២ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ ក្នុងពេលផ្សះផ្សា ភាគីទាំងពីរបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុចគឺចំណុចវិវាទទី១។ ចំណុចវិវាទទី២ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ខែ និងទៀងទាត់ពេលវេលា ដោយគ្មានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬទូទាត់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាអោយកម្មករចំនួន១១ នាក់។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែមីនា និងខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១នាក់ (*ដោយយោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១១ និងមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*) ។ យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី២៥ និងទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រកាសប្រាប់កម្មករនិយោជិតពីការស្នើរសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់ខែ មីនា នឹងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប ។ម្យ៉ាងទៀតយោងតាមឯកសារដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាបបានចេញលិខិតចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ បានអនុញ្ញាតអោយនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការស្នើរសុំដែលមានសុពលភាពចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ។ *ដោយយោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១១ និងមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះបានយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះគឺបានធ្វើឡើង

ដោយស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីពីរខែ ដោយនិយោជកបានជូនដំណឹង និងស្នើរសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមុនពេលការអនុវត្តការព្យួរការងារ និងបានទទួលលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។ ដូច្នេះនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

ដូច្នេះយើងសង្កេតឃើញថា សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចសម្រេចតែលើចំណុចដែលភាគីទាំងពីរមិនព្រមសះជាតែប៉ុណ្ណោះ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ខែ និងទៀងទាត់ពេលវេលា ដោយគ្មានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬទូទាត់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាអោយកម្មករចំនួន១១ នាក់ ។ មានន័យថាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសិទ្ធិលើកយកចំណុចដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង យកមកពិនិត្យពិចារណាសាជាថ្មីបានទេ ព្រោះការព្រមព្រៀងនេះវាបានផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជករួចមកហើយ ។

ករណីសំណុំរឿងទី២

យើងសូមលើកឡើងនូវ ការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលើរឿងក្តីរវាងក្រុមហ៊ុនមួយ សូមមិនបញ្ចេញឈ្មោះ តាងដោយក្រុមហ៊ុន **ក** និងកម្មករនិយោជិត។ ដែលសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលរួមមាន ៖

- អាជ្ញាកណ្តាលលោក អ៊ុង សុទ្ធី (ជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក)
- អាជ្ញាកណ្តាលលោក អន ណាន (ជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត)
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលោក អាំង អេងចុង (ជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ)

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលលិខិតស្នើរសុំឲ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមួយរបស់សហជីព ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះមកមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានអញ្ជើញគូភាគីទាំងពីរមកសាកសួរពត៌មាន។ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៧ចំណុច ។ ហើយចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាមានចំនួន ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ។ ចំណុចវិវាទ ដែលភាគីទាំងពីរមិនព្រមសះជានោះ គឺ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ចងដៃកម្មករ កម្មការិនីដែលសុំច្បាប់ពីសេស រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ដូចពីមុន ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន មិនមានកម្មករណាម្នាក់បានរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ទេ ។ ហេតុនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង បានធ្វើការបកស្រាយថា ៖ *ដោយហេតុផលថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងដាក់លាក់ និងគ្មានភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង ដែលថាកម្មករនិយោជិត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គហេតុនៃចំណុចវិវាទបានទេ។ សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត* ។

នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានស្នើរសុំដាក់ឯកសារបញ្ជាក់នូវចំនួនកម្មករ ដែលបានរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ហើយមិនបានទទួលប្រាក់កាដូរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ។ នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ឯកសារ ឬភស្តុតាងណាមួយដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីពិចារណាឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការទាមទារនេះ គឺមិនមានដើមបណ្តឹងដាក់លាក់ មកធ្វើការទាមទារ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចរណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអោយផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ចងដៃកម្មការដែលសុំច្បាប់ពិសេសរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ដូចពីមុន ។

ដូច្នេះយើងសង្កេតឃើញថា សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចសម្រេចតែលើចំណុចដែលភាគីទាំងពីរមិនព្រមសះជាតែប៉ុណ្ណោះ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ចង់ដៃកម្មករដែលសុំច្បាប់ពិសេសរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ដូចពីមុន។ មានន័យថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសិទ្ធិលើកយកចំណុចដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង យកមកពិនិត្យពិចារណាសាជាថ្មីបានទេ ព្រោះការព្រមព្រៀងនេះវាបានផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជករួចមកហើយ ។ ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងរឿងក្តីខាងលើ គឺជាសេចក្តីបង្គាប់មិនចប់កាតព្វកិច្ច ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានបកស្រាយប្រធានបទ “ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ” ខាងលើរួចមកយើងឃើញថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺជាអ្នកដោះស្រាយឯករាជ្យមួយដែលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ នឹងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានបេសកកម្មដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព មានទំនុកចិត្តពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ចំពោះដំណោះស្រាយបញ្ហារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលវិវាទវិញគឺរក្សាបាននូវចំណងមិត្តភាព និងអាចធ្វើការប្រកបមុខរបរជាមួយគ្នាបានតទៅទៀត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់យុត្តិធម៌ និងមិនមានភាពលំអៀង ដែលមានការចូលរួមពីភាគីខាងនិយោជិត(សហជីព) ភាគីខាងនិយោជក (សមាគមន៍និយោជក) និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ម៉្យាងទៀតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីចំនួន ២៨៨២ ហើយអត្រាជោគជ័យក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្នុងសំណុំរឿងមានចំនួន ៧៥.៦៤% និងបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ១៩៧៨ ហើយសំណុំរឿងចំនួន ៩០១ បានឈានទៅដល់កិច្ចព្រមព្រៀងគ្នា ដោយតាមរយៈការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី មានន័យថាមានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាលមកពី០៣បញ្ជី ហើយមានចំនួនសមាមាត្រស្មើរគ្នា។ សមាសភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួន ៣០រូបដែល ១០រូប ស្នើរដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងចំនួន ១០រូប ទៀតស្នើរដោយសមាគមន៍និយោជក ហើយចំនួន ១០រូប ចុងក្រោយស្នើរដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលមានអាណត្តិ០១ឆ្នាំ ។

ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទវិញ ត្រូវបានបែងចែកជា ០៣ ដំណាក់កាលធំៗ រួមមាន ការផ្សះផ្សារនៅអធិការដ្ឋានការងារ ការដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការដោះស្រាយនៅស្ថាប័នតុលាការ ។

ការផ្សះផ្សារនៅអធិការដ្ឋានការងារ ភាគីត្រូវតែធ្វើការជូនដំណឹងទៅអធិការការងារបន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួចហើយរដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងការងារនឹងចាត់អ្នកផ្សះផ្សា ក្នុងរយៈ៤៨ ម៉ោង ដោយគិតចាប់ពីពេលទទួលបានពាក្យបណ្តឹង ឬបានដឹងអំពីវិវាទនោះដោយខ្លួនឯងរួចចេញសេចក្តីបង្គាប់មួយទៅអធិការការងារដើម្បីចាប់ផ្តើមនីតិវិធីផ្សះផ្សា។ ការដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សានៅអធិការដ្ឋានការងារពុំសះជាក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហើយ

ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនិងធ្វើការប្រជុំជាដាច់ខាត់ក្នុងរយៈពេល ០៣ ថ្ងៃដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនទទួលបានពាក្យបណ្ដឹង ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនិងធ្វើការអនុវត្តតាមនីតិវិធីរបស់ខ្លួន ។

ការដោះស្រាយនៅស្ថាប័ន្តតុលាការមានន័យថា ការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមែនជាប្រភេទនៃសេចក្ដីសម្រេចបិទផ្លូវតវ៉ាទៀតនោះទេ។ ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយមិនពេញចិត្តិនឹងសេចក្ដីសម្រេចភាគីនោះក៏អាចមានសិទ្ធិក្នុងការប្ដឹងជំទាស់ទៅតុលាការបានដែរ ។

ដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានចំនួនតែ ៣០រូប មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទឡើយហើយចំពោះការផ្ដល់អាណត្តិចំនួន១ឆ្នាំទៅឲ្យក្រុមប្រឹក្សានេះ គឺពិតជាមានរយៈពេលខ្លីក្នុងការបំពេញការងារ។ ដូចច្នេះគួរតែបន្ថែមចំនួនសមាជិក និងចំនួនអាណត្តិតអោយបានយូរជាងមុនដើម្បីបំពេញតម្រូវការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដែលបានកើតមាន។

ម៉្យាងវិញទៀតចំពោះសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គួរតែធ្វើការកែតម្រូវអោយមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការអនុវត្ត ដើម្បីឲ្យគូភាគីគោរពតាម។ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទុកលទ្ធភាពឲ្យគូភាគីមានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់បាន ដូចនេះហើយដែលបណ្ដាលឲ្យវិវាទខ្លះអូសបន្លាយពេលយូរ និងធ្វើឲ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ដល់ភាគីទាំងពីរក៏ដូចជាការបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់សេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។

យើងសង្ឃឹមថានៅពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនិងពិតជាអាចកែតម្រូវចំណុចខ្វះខាតរបស់ខ្លួនបាន និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនអោយកាន់តែរីកចម្រើនបានថែមទៀត។ សង្ឃឹមថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងអាចបន្តដោះស្រាយវិវាទបានយូរអង្វែងប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ហើយទទួលបានជោគជ័យក្នុងបេសកកម្មដោះស្រាយបញ្ហាឲ្យឈានទៅរកភាពព្រមព្រៀង ដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងសេដ្ឋកិច្ចឲ្យបានរីកចម្រើន ។

អនុសាសន៍ និងសំណូមពរ

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រធានបទខាងលើ យើងខ្ញុំបានមើលឃើញថាការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលពិតជាមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ និងមានភាពយុត្តិធ៌មពិតប្រាកដ។ ទោះបីជាការដោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពមែន ប៉ុន្តែក៏នៅមានចំណុចខ្វះមួយចំនួនដែលយើងខ្ញុំសូមសំណូមពរដល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំដែលពាក់ព័ន្ធដូចតទៅៈ

- ទាក់ទងទៅនិងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មូលនិធិមួយនេះគឺបានមកពីជំនួយពីសំណាក់អង្គការស្ថាប័នអន្តរជាតិនានា ប៉ុន្តែជំនួយពីរដ្ឋាភិបាលមានចំនួនប្រមានជាង ១០%ប៉ុនណ្ណោះ។ អ្វីដែលជាការសំណូមពរ គឺសំណូមពរដល់រាជរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងការទំនុកបំរុងទៅលើមូលនិធិនេះដើម្បីធ្វើឲ្យមានស្ថេរភាពខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុឲ្យមានលំនឹង និងជាកម្លាំងចិត្តមួយនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅកម្ពុជា។
- ជាការសំណូមពរគួរតែបង្កើតឲ្យមានជាវិភាគទានមួយ សម្រាប់ធ្វើការបរិចាគពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងបរិមាណណាមួយតិចតួចក្នុងមួយឆ្នាំ។ ជាក់ស្តែងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចំណាយត្រឹមតែ ៨សែនដុល្លាប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងមួយឆ្នាំ ដើម្បីធ្វើឲ្យស្ថាប័នមួយនេះដំណើរការទាំងការចំណាយទៅលើផ្នែករដ្ឋបាល និងការចំណាយផ្សេងៗទៀត។
- ប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ឃើញមានការកើនឡើងនៃចំនួនរោងចក្រ សហគ្រាសជាច្រើននៅទូទាំងប្រទេស។ ក៏ប៉ុន្តែការិយាល័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលជាកន្លែងសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមានការិយាល័យតែមួយ ជាក្តីព្រួយបារម្ភនៅថ្ងៃខាងមុខខ្លាចតែចំនួនវិវាទការងារមានការកើនឡើង ដែលនាំអោយមានភាពយឺតយ៉ាវ។ ដើម្បីសម្រួលដល់ដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គួរតែបង្កើនចំនួនការិយាល័យឲ្យបានកាន់តែច្រើននៅតាមបណ្ដាលខេត្តណាដែលមានរោងចក្រ សហគ្រាសច្រើន។
- ចំពោះគេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល យើងខ្ញុំពិនិត្យឃើញថាមានចំណុចខ្លះមិនទាន់បានបញ្ចូលពត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យមានការលំបាកដល់មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធក៏ដូចជាពិបាកដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងការស្វែងរកឯកសារ។
- ពង្រឹងនូវអនុភាពទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងធានាឲ្យកាន់តែប្រសើរទៅលើឯករាជ្យភាពរបស់ស្ថាប័នមួយនេះដែលមានអានុភាពទៅលើសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលឲ្យកាន់តែមានភាពសុក្រឹត្យយុត្តិធ៌មជូនភាគីដែលជាជនរងគ្រោះ។

- ថ្ងៃអនាគតចង់ឃើញក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកម្ពុជាមានការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ ដោយពឹងផ្អែកទៅលើផលិតភាពខ្ពស់ជំនាញមានកម្រិតខ្ពស់ហើយមានការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលនាំឲ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈកាន់តែមានការជឿទុកចិត្តមកលើកម្ពុជា។

ឯកសារយោង

១. ច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

២. ច្បាប់ស្តីពី សហជីព

៣. ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

៤.គេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (www.arbitrationcouncil.org) ចូលមើលថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ , ចូលមើលថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ , ចូលមើលថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០

៥. សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិស្តីពីសហជីព និងភាពជាតំណាង រៀបរាងដោយ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

៦. វិដេអូ តាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណេត (YouTube Channel Arbitration Council Cambodia)

៧. អត្ថបទស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រៀបរាងដោយសាលាត្រាជូ

៧. ការចុះទៅសាកសួរផ្ទាល់នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជំពូកទី ១២
ការដោះស្រាយវិវាទការងារ
ផ្នែកទី ១
វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០.-

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើង រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងទឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្ដឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្ដើមគំនិតនាំយកទៅប្ដឹងអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ៣០១.-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗ ជាមូលដ្ឋាន ។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ក្នុងរយៈពេលបីសប្ដាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្ដឹង ។

ភាគីទាំងឡាយអាច ឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុ ធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុ ត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង ។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ក្នុងករណី ដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្ដឹងទៅសាលាក្ដីមានសមត្ថកិច្ច នៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្ដឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់ ។

ផ្នែកទី ២

ការវិវាទការងាររួម

ក - ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២.-

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

មាត្រា ៣០៣.-

បើក្នុងអនុសញ្ញាគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណើងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការ ផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

មាត្រា ៣០៤.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងគិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្តឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯង ពីវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣០៥.-

ការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការផ្សះផ្សានេះ អាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

មាត្រា ៣០៦.-

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

មាត្រា ៣០៧.-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។

មាត្រា ៣០៨.-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា ។

ខ - ការសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣០៩.-

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន
ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ
គ- ឬមួយក៏នីតិវិធី អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ។

មាត្រា ៣១០.-

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង ។

មាត្រា ៣១១.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅ បណ្តាសស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣១២.-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនិងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារូមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ច នៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

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

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា ៣១៣.-

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

មាត្រា ៣១៤.-

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ជំលោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុក និងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានិងអនុស្សញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា ៣១៥.-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងជំលោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានទរណាប្តឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាស ដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត ក្រុង ។

មាត្រា ៣១៦.-

ទីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា ៣១៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទនិងការអនុវត្តន៍ផ្នែកនេះ ។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ៣០៤ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក

ប្រកាស
ស្តីពី
ប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤១៦/៣៦៨ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សម្រេច

ប្រការ១.-

គ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមានប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៨(ប្រាំបី)នាក់ឡើងទៅ ត្រូវបង្កើតឲ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិម្នាក់ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយម្នាក់។

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

ប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលត្រូវឲ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកជាដាច់ខាត មានជាអាទិ៍៖ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម រ៉ែ សំណង់ សេវា ធនាគារ កសិកម្ម កំពង់ផែ សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន សាលាបង្រៀន និងផលិតកម្មផ្សេងៗ ទៀត។

ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដោយកម្មករ និយោជិតសម្រាប់អាណត្តិ ២(ពីរ)ឆ្នាំ។

ប្រការ២ .-

បែបបទ និងរបៀបបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវ អនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

ក. បេក្ខជនឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក

- នៅពេលដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមិនទាន់មានសហជីព កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិពេញលេញ ដោយស្ម័គ្រចិត្តចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីបេក្ខជន ដើម្បីឲ្យគេបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ។ និយោជកត្រូវអញ្ជើញតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បី ពិភាក្សាគ្នាអំពីបែបបទចាត់តាំង កាលបរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោត និងចំនួនអាសនៈដែលត្រូវ បែងចែកទៅឲ្យគណៈអ្នកបោះឆ្នោត។
- នៅពេលដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានសហជីពមួយ ឬច្រើន សហជីពទាំងនោះអាច ជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះទៅតាមចំនួនអាសនៈនៃប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូ បុគ្គលិកជំនួយ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ក៏អាចឈរឈ្មោះជា បេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ។ និយោជកត្រូវពិភាក្សាជាមួយ សហជីពទាំងនោះ និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីកំណត់បែបបទ កាលបរិច្ឆេទនៃការ បោះឆ្នោត និងចំនួនអាសនៈដែលត្រូវបែងចែកទៅឲ្យគណៈអ្នកបោះឆ្នោត។
- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំមានសហជីព ឬពុំមានកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះ ឬមិនអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិក ជំនួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានេះ។

ខ. ការបែងចែកគណៈអ្នកបោះឆ្នោត

- ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវធ្វើតាមរបៀបតែ មួយ ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមាន អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈ វិស័យផ្សេងគ្នាដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានការបោះឆ្នោត។
- សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៥១(ហាសិបមួយ)នាក់ឡើងទៅ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវបែងចែកជា ២(ពីរ)គណៈដាច់ដោយឡែក។ គណៈអ្នកបោះឆ្នោតទី១ គឺសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយដែលតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតធម្មតា។ គណៈអ្នកបោះឆ្នោតទី២ គឺសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និង

ប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយដែលតំណាងឲ្យអ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកមានសញ្ញាបត្រចាប់ពីថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាឡើង និងអ្នកជំនាញជាន់ខ្ពស់។ ក្នុងករណីដែលចំនួនសរុបនៃអ្នកបោះឆ្នោតក្នុងគណៈអ្នកបោះឆ្នោតទី២ មានចំនួនតិចជាង ៨(ប្រាំបី)នាក់នោះ ការបោះឆ្នោតអាចប្រព្រឹត្តទៅតែមួយគណៈរួមគ្នាតែម្តង។

- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសាខាច្រើន ហើយសាខានីមួយៗមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៨(ប្រាំបី)នាក់ឡើងទៅ ត្រូវធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយតាមសាខានីមួយៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។

គ.នីតិវិធីបោះឆ្នោត

- ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើដោយសម្ងាត់ ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។
- និយោជកត្រូវបិទផ្សាយបទបញ្ជា និងនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត ព្រមទាំងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះជូនដល់កម្មករនិយោជិតបានជ្រាបយ៉ាងតិចក្នុងរយៈពេល ៣(បី)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការមុនថ្ងៃបោះឆ្នោត។
- មុននឹងចែកសន្លឹកឆ្នោតដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើការបោះឆ្នោត លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងគ្នាផ្សេងពីនេះ អ្នកទទួលខុសត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាករយៈពេល ២(ពីរ)ម៉ោង ដើម្បីធ្វើការត្រិះរិះពិចារណាដោយសេរីទៅលើបេក្ខជនដែលខ្លួនពេញចិត្ត។
- ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការបោះឆ្នោតដោយផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលការបញ្ឈប់សកម្មភាពទាំងស្រុង អាចបណ្តាលឲ្យខូចវត្ថុធាតុដើម អាចបណ្តាលឲ្យគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខ ឬសុខភាពនៃប្រជាជន។
- អ្នកបោះឆ្នោតមានសិទ្ធិពេញលេញជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលខ្លួនពេញចិត្ត ប៉ុន្តែត្រូវគោរពបទបញ្ជា និងនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតជាដាច់ខាត។

ប្រការ៣ .-

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ អាចចាត់ទុកថាបានការលុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត និយោជកត្រូវចាត់ចែងធ្វើការបោះឆ្នោតនេះម្តងទៀតក្រោយរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។ នីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតជុំទី២នេះ ត្រូវអនុវត្តដូចការបោះឆ្នោតជុំទី១ ដែរ។

ប្រការ៤ .-

ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងនាមជាតំណាងស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឲ្យបានត្រឹមត្រូវ និងស្មោះត្រង់។ ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នា ដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តក្រមការងារនិងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ និងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្ដឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់និងបទបញ្ជាការងារ ដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលម្អសន្តិសុខនិងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្ដីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្ដឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការសើរើរៀបចំកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចុះអនុសញ្ញារួមអន្តរកាលជាមួយនិយោជក។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះមានចិរវេលាមិនលើសពី ២(ពីរ)ឆ្នាំ។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះត្រូវបានជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយនិយោជក ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនេះផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតស្មើឬច្រើនជាងអនុសញ្ញារួមអន្តរកាល។

ប្រការ៥ .-

ក្នុងរយៈពេល ៨(ប្រាំបី)ថ្ងៃបន្ទាប់ពីរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុជូនអង្គភាពដូចខាងក្រោម៖

- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅតាមបណ្ដាខេត្ត និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត។

ប្រការ៦ .-

និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវការរៀបចំបោះឆ្នោតនេះទាំងផ្នែកសម្ភារ ហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតី។

ប្រការ៧ .-

និយោជកត្រូវផ្ដល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកនូវទីកន្លែងធ្វើការ ទីកន្លែងប្រជុំ សម្ភារធ្វើការ និងទីកន្លែងសម្រាប់ការបិទផ្សាយផ្សេងៗដ៏សមស្រប។ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ៗ នូវពេលវេលា ២(ពីរ)ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍សម្រាប់បំពេញការងាររបស់ខ្លួន ដោយរក្សាទុកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗដែលធ្លាប់បានទទួលនៅដដែល។ ក្នុងករណីពិសេស និងដោយមានការឯកភាពពីនិយោជក ប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ៗ អាចបំពេញការងាររបស់ខ្លួនលើសពីចិរវេលាកំណត់នេះ។

ប្រការ៨.-

កម្មករនិយោជិតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែងមុនពេលចប់អាណត្តិបាន ក្នុងករណីដែលប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមិនបានបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ការសម្រេចស្តីពីការបណ្តេញចេញនេះ ត្រូវធ្វើឡើងតាមរបៀប និងបែបបទបោះឆ្នោត ដូចគ្នានឹងពេលជ្រើសរើសជននោះដែរ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងជាផ្លូវការទៅអធិការការងារក្នុងរយៈពេល ៣(បី)ថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីពេលសម្រេចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកចេញពីតំណែង។ ពេលប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិត្រូវបានបណ្តេញចេញពីតំណែង ប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយនឹងទទួលការងារនេះជំនួសរហូតដល់ពេលមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសម្រាប់អាណត្តិថ្មី។

ប្រការ៩.-

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរបំផុត ៦(ប្រាំមួយ)ខែ ក្រោយពេលបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

ប្រការ១០ .-

ការតវ៉ាផ្សេងៗ ទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ។

ប្រការ១១ .-

ប្រកាសលេខ២៨៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ១២ .-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗ ខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៥រោច ខែ បឋមាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៨

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- សាលារាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់
  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ដូចប្រការ១២
  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ

បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ៣២៣.សកបយ.

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០

ប្រកាស

ស្តីពី

តួនាទីភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

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

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយ ប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើត ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

សំរេច

ប្រការ១ : ប្រតិភូបុគ្គលិកគឺជាតំណាង របស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របទៅតាមជំពូកទី ១១ ផ្នែក ទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ២ : សហជីពជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត ស្របទៅតាមមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ៣ : ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ៤ : តំណាងសហជីពក៏អាចផ្តល់ពតិមាន និងសំណើបានដែរចំពោះនិយោជក អំពីបញ្ហាដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣ ខាងលើ បើសិនជាបញ្ហានោះមានការទាក់ទងចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន។

ប្រការ៥ : ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវផ្តល់យោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដូចចែងក្នុងមាត្រា ២៨៤ កថាខ័ណ្ឌពីរចុងក្រោយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។៤

ប្រការ៦ : តំណាងសហជីពត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវផ្តល់យោបល់ជាលាយលក្ខអក្សរផងដែរ ទៅលើបញ្ហាដែលមានចែង ក្នុងប្រការ ៥ ខាងលើ ។

ប្រការ៧ : អ្នកដឹកនាំសហជីពសំខាន់បីរូបនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តាមធម្មតារួមមាន ប្រធាន អនុប្រធានទី១ និងលេខាធិការទី១ ដែលបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលបានការការពារ ពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។

ប្រការ៨ : ប្រកាសនេះ មានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

អ៊ិត សំហេង

ចម្លងជូន

-ខុទ្ទកាល័យព្រះមហាក្សត្រ

-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា

-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា

-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជូនជ្រាប"

-អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-សមាគមនិយោជក "ដើម្បីអនុវត្ត"

-សហព័ន្ធសហជីព "ដើម្បីអនុវត្ត"

-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"

-រាជកិច្ច

-កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ០៤៨ សគបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

ប្រកាស
ស្តីពី
ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាភិបាលកណ្តាល

*****

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាស អោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៥៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

សម្រេច

ជំពូក ១

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

<u>ប្រការ១</u>៖ ប្រកាសនេះកំណត់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយដែលមានសមាជិកយ៉ាងតិច ១៥ រូប ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរៀងរាល់ឆ្នាំ ត្រូវចេញយ៉ាងតិច១៤ថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិ។

<u>ប្រការ២</u>៖ អាណត្តិនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ លើកលែងតែ:

ក. សមាជិកនោះស្លាប់ លាលែងពីតំណែង ឬ ក្លាយជាជនអសមត្ថភាពមិនអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនជាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ

ខ. សមាជិកនោះត្រូវបានជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬ បានប្រព្រឹត្តិកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ

គ. សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ។

ក្នុងករណីដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក ខ និង គ ខាងលើ នោះសមាជិកថ្មីត្រូវស្នើឡើងដោយស្ថាប័នដែលបានស្នើសមាជិកដែលចេញនោះនឹងត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ ។

ប្រសិនបើនៅចុងបញ្ចប់អាណត្តិ ប្រកាសមិនបានចេញស្របតាមប្រការ ១ ខាងលើទេ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបៗត្រូវបានចាត់ទុកថាត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញសំរាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំបន្តទៀត ។

<u>ប្រការ៣</u>៖ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពដូចតទៅ :

ក-មួយភាគបីស្នើឡើងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ខ- មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

គ- មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័សហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះខាងលើ ។

ប្រការ៤:. ករណីដែលតំណាងសមាគមនិយោជកនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសំរាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សមាគមនិយោជកនីមួយៗដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

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

ប្រការ៦:. សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ:

ក- គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ត្រូវមាន:-

- អាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ
- ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្អែកសីលធម៌
- បទពិសោធន៍ពាក់ពន្ធ័នឹងការងារយ៉ាងតិចបីឆ្នាំ ។

ខ- សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ក ខាងលើត្រូវមាន:

- បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬ មានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត
- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។

គ- សមាជិកដែលបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ខ និងចំណុច គ ខាងលើត្រូវមាន:

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ
- បទពិសោធន៍យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

ប្រការ៧:. បុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានដូចតទៅ:

ក- បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ខ- ម្ចាស់ ឬ អ្នកគ្រប់គ្រងនៃសហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬ អ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់អង្គការនិយោជកណាមួយ ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំង

នេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន ។

គ- សមាជិកសហជីព ឬ អ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់សហជីពណាមួយ ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន ។

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

ប្រការ៩:- ទោះបីអាណត្តិរបស់សមាជិកណាម្នាក់បានចប់ហើយក៏ដោយ ក៏សមាជិករូបនោះត្រូវបន្តការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលកាលពីមុនពេលផុតអាណត្តិរបស់ខ្លួនរហូតដល់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើង ឬ ដំណើរការសំរេចសេចក្តីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់ ។

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

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

ជំពូក ២

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១២:- វិវាទការងាររួមទាំងឡាយដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបង្កើតឡើងសំរាប់តែការដោះស្រាយ

វិវាទនោះ ។ សេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយត្រូវចាត់ទុកជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗត្រូវមានសមាជិកបីរូបដែលជ្រើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោមៈ-

ក-.សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុច ខ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទ

ខ- សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុច គ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃវិវាទ

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

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

ប្រការ១៤:-ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបានគេតំរូវអោយចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជំរះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវតែអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួមដោយមិនអោយទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយ ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ ។

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

ប្រការ១៦:- ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាដែលពុំបដិសេធខ្លួនឯងតាមបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១៥ ខាងលើ អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសំរាប់អនុវត្តបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៤៧ នៃប្រកាសនេះ ដែលទាក់ទងនឹងការពុំទទួលស្គាល់សេចក្តីបង្គាប់ ។

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

ជំពូក ៣

ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១៨:- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារ និងពត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

ប្រការ១៩:- ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ដោយមានអ្នកអម ឬ តំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬ ដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយល័ក្ខអក្សរពីភាគីនោះ ។

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

ប្រការ២១:- ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬ អាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។

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

ក្នុងករណីបែបនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីទីកន្លែងថ្មីដែលបានជ្រើសរើស សំរាប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួននេះ ។

ប្រការ២៣:_ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាសាខ្មែរ ។ ភាគីណាមួយដែលមានបំណងនិយាយភាសាផ្សេងក្រៅពីជាភាសាខ្មែរទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬ មានសាក្សីដែលមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរ ភាគីនោះត្រូវនាំមកជាមួយខ្លួននូវអ្នកជំនាញបកប្រែម្នាក់ចូលរួមក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ២៤:_ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការស៊ើបពត៌មានអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចតម្រូវអោយភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬ ពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះអាចសុំអោយអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

ប្រការ២៥:_ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធ ភាពសំខាន់ និងទំងន់នៃភស្តុតាង និងមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អោយភាគីណាមួយលើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង ។

ប្រការ២៦:_ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សី បើសិនជាយល់ឃើញថាសមស្រប ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកំណត់អំពីថ្ងៃ ពេលវេលា និងទីកន្លែងសំរាប់សាកសួរសាក្សី ។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សីនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ២៧:_គ្រប់សេចក្តីថ្លែង ឯកសារ ឬ ពត៌មានផ្សេងទៀតដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីមួយត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីមួយទៀត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬ ឯកសារភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយោងដើម្បីធ្វើសេចក្តីសំរេច ត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ ។- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសំរេចសមស្រប ដើម្បីការពារដល់ភាពអាថ៌កំបាំងនៃពត៌មាននេះ ។

ប្រការ២៨:_លើកលែងករណីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ២៧ ខាងលើ សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរក្សាជាអាថ៌កំបាំងនូវរាល់ពត៌មាន និងឯកសារដែលខ្លួនបានទទួលព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ។

ប្រការ២៩:_ ការប្រជុំទាំងឡាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងជាសម្ងាត់ ។

៤

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

ប្រការ៣១:- ដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអនុវត្តតាមវិធាននៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីណែនាំដើម្បីសំរបសំរួលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។ សេចក្តី ណែនាំមិនត្រូវផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីការងារ ប្រកាសនេះ ឬ វិធាននីតិវិធីនានាឡើយ ។ សេចក្តីណែនាំ ត្រូវមានការយល់ព្រមពីសមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ប្រសិនបើសមាជិកទាំងអស់ មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ សេចក្តីណែនាំត្រូវធ្វើឡើងតាមមតិភាគច្រើនដាច់ខាតនៃសមាជិកទាំងអស់ ក្នុងប្រភេទនីមួយៗនៃប្រភេទទាំងបីដែលមានចែងក្នុងប្រការ៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៤
អំណាចយុត្តាធិការ និង សំណង

ប្រការ៣២:- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសំរេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួន ដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ៣៣:- អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយ ណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។

ប្រការ៣៤:- ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចអោយ ភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទបញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការងារ បទបញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ ក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពី ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចអោយភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្ប វេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ដោយរួមទាំងការ :-

ក- បញ្ជាអោយទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញអោយចូលមកធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ- បញ្ជាអោយបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

គ- បញ្ជាអោយបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ

ឃ-បញ្ជាអោយបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក

ង- បញ្ជាអោយធ្វើការចរចា

ច- បញ្ជាអោយអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ ៣០ នៃប្រកាសនេះ

ឆ- បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសំរាប់អនុសញ្ញារួម

ជ- សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប ។

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

ជំពូក ៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ៣៦:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវព្យាយាមអោយបានសម្លេងឯកច្ឆន្ទក្នុងការសំរេចសេចក្តីរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើសម្លេងឯកច្ឆន្ទមិនអាចរកបានទេក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនតាមសម្លេងភាគច្រើន ។

ប្រការ៣៧:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសំរេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៣៨:-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចែងអំពី :-

ក- ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប

ខ- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី

គ- សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី

ឃ-សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតប ប្រសិនជាមាន

ង- ហេតុផលនៃការសំរេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឬអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន

ច- រាល់សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឆ- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់ ។

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

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

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

ប្រការ៤១:- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចូលជាស្ថាពរ ហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាមប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៤០ ខាងលើ។

ប្រការ៤២:- ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទបានឯកភាពគ្នាជាលាយល័ក្ខអក្សរមុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ ក្នុងករណីដែលភាគី

វិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ។ ក្នុងករណីនេះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង ។

ជំពូក ៦
សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍

ប្រការ៤៣:- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៤៤:- សេចក្តីបង្គាប់នេះនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តដដែលបន្ទាប់ពីរយៈពេល១ឆ្នាំនេះ បើភាគីណាមួយមិនបានជូនដំណឹង ៣ខែមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតថាខ្លួនមិនចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទៀតទេ ។

ប្រការ៤៥:- នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលជំនួសអនុសញ្ញារួមក្លាយជាស្ថាពរ សេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវរក្សាទុកជាឯកសារ និងចុះបញ្ជិកាស្របទៅតាមនីតិវិធីស្តីពីអនុសញ្ញារួម ។

ជំពូក ៧
ការអនុវត្តន៍

ប្រការ៤៦:- ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើឱ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន ។ ភាគីដែលបានស្នើសុំអោយទទួលស្គាល់ និងដែលស្នើសុំអោយមានការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់ ត្រូវផ្តល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ច្បាប់ចំលងដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់ ។

ប្រការ៤៧:- ភាគីមួយអាចជៀសវាងការទទួលស្គាល់ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ជាស្ថាពរនិងដែលចងកាតព្វកិច្ចតែក្នុងករណីភាគីនោះផ្តល់ជូនតុលាការនូវភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភាពត្រឹមត្រូវ ដោយសារ :

ក- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនអោយធ្វើការបកស្រាយអោយបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន ។

ខ- ការមិនអនុវត្តន៍តាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ ប្រកាសនេះទាក់ទងនិងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។

គ- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលហួសពីអំណាចដែលច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះប្រគល់អោយ ។

ជំពូក ៨

លេខាធិការដ្ឋាន និង ការចំណាយ

ប្រការ៤៨:-នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលបន្ទុកលើការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ៤៩:-ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចនិយាយភាសាខ្មែរ ស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលស្នើឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំណាយសមស្របទៅលើការបកប្រែឯកសារ និងបកប្រែផ្ទាល់មាត់ ។

ជំពូក ៩

ការរាប់ចំនួន "ថ្ងៃ"

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

ជំពូក ១០

អន្តរបញ្ញត្តិ

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

ជំពូក ១១

ការចូលជាធរមាន និងការទុកប្រកាសលេខ ៣៣៨ ជានិរាករណ៍

ប្រការ៥២:- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ៣៣៨

ℓ ✓

សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

<u>ប្រការ៥៣ៈ</u>- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>ចម្លងជូន</u>

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

"ដើម្បីជូនជ្រាប"

- អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

- គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង

"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

- សមាគមនិយោជក "ដើម្បីអនុវត្ត"
- សហព័ន្ធសហជីព "ដើម្បីអនុវត្ត"
- គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
- រាជកិច្ច
- កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស

លេខ : ០៩៩ សកបយ

ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

យោងតាមប្រការ ៣១ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

វិធាន ១ : លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

១.២ អាស័យដ្ឋានលេខាធិការដ្ឋាន គឺ :

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ (A)
វិថីសុធារស
សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខ័ណ្ឌចំការមន
ភ្នំពេញ

ការផ្លាស់ប្តូរអស័យដ្ឋាននៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងជាសាធារណៈ ។

១.៣ ភាគីវិវាទដែលដាក់បណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវសហប្រតិបត្តិការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីជួយលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន និងត្រូវដោះស្រាយអោយបានឆាប់រហ័ស និង ប្រកបដោយស្ថាបនា នូវសំណូមពរណាមួយ ដែលលេខាធិការដ្ឋានបានស្នើសុំឱ្យភាគីវិវាទជួយ ។

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

១.៥ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវមានវត្តមានក្នុងការជួយភាគីដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និង ជួយក្នុងការបំភ្លឺបញ្ហាដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬ វិធាននៃនីតិវិធីនេះ ។

វិធាន ២ : ការចាប់ផ្តើមអាជ្ញាកណ្តាល

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

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

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

វិធាន ៣ : ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

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

៣.២ កាលណាលេខាធិការដ្ឋានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចុះលេខរៀងសំណុំរឿងនៃវិវាទភ្លាមៗ ហើយពិនិត្យមើលថាតើ ភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ ១២នៃប្រកាសហើយឬនៅ ។

៣.៣ ប្រសិនបើភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានជ្រើសរើសហើយ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ពេលនោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយធានាអោយបានថា ភាគីទាំងអស់បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ២ នៃប្រកាស ។

៣.៤ ក្នុងការជួយដល់ដំណើរការជ្រើសរើស ស្របតាមវិធាន ៣.៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវ :

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

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

(ខ) ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ដោយការចាប់ឆ្នោត កាលណាមានការតម្រូវ ក្រោមប្រការ ១៣ នៃប្រកាសនេះ ។

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

៣.៦ នៅពេលអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើស មិនអាចបំពេញមុខងារក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវតំរូវអោយភាគីដែលបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលផ្សេង ដោយយោងតាមវិធាននេះ ។

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

៣.៨ បើសិនជាអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ អាចឯកភាពគ្នាលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

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

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

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

៣.១១ កាលណាមានការតំរូវអោយមាននីតិវិធីសំរាប់ការជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ដោយផ្អែកតាមប្រកាស និង ដរាបណាភាគីទាំងអស់ មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា លើនីតិវិធីចាប់ឆ្នោតផ្សេងពីនេះទេនោះ នីតិវិធីចាប់ឆ្នោត ត្រូវអនុវត្តតាមដូចខាងក្រោម :

(ក) មន្ត្រីនៃលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើង ត្រូវសរសេរលើក្រដាសសន្លឹកផ្សេង១គ្នា នូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនិមួយៗពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ក, ៣ខ, ឬ ៣គ នៃប្រកាស ។ បន្ទាប់មកទៀតមន្ត្រីនោះ ត្រូវប្រមូលក្រដាស់ទាំងនេះ ដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ ហើយជ្រើសក្រដាស១សន្លឹក ដោយព្រៀវ ដើម្បីរើសយកអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ ។

(ខ) ភាគីវិវាទ និង អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសអោយធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នឹងទទួលបាននូវសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីចាប់ឆ្នោត និងមានសិទ្ធិមានវត្តមានក្នុងពេលប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីនោះ ។

៣.១២ ក្នុងគោលបំណងនៃវិធាននេះ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយគឺចប់រួចរាល់ នៅពេលដែលអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានគេជ្រើសរើសឡើង ដោយផ្អែកតាមនីតិវិធីកំណត់ ហើយ អាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគាត់អាចធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសំរាប់វិវាទណាមួយនោះ ។

៣.១៣ កាលណាការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣ ត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់ហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ក្នុងពេលទន្ទឹមនឹងនេះដែរ រយៈពេល១៥ថ្ងៃ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣៩ នៃ ប្រកាស ចាប់ផ្តើមរាប់ ដែលក្នុងរយៈពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ។

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

វិធាន ៤ : ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

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

៤.២ ក្រៅពីការឡើងបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៨ នៃប្រកាស ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចតំរូវអោយភាគីបញ្ជាក់អំពីការទាមទារ និងចំលើយរបស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរ ។

៤.៣ គឺជាការស្ថិតក្នុងដែនអំណាច និង សមត្ថកិច្ចទាំងស្រុងរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការសំរេចលើបញ្ហាផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំវិវាទអោយបានសមស្របសំរាប់ការជំនុំជំរះ និង ដែលទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការជំនុំជំរះ ។

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

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

៤.៦ ភាគីទាំងអស់ មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានបង្ហាញដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ចោទសួរសាក្សីណាមួយ ដែលផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

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

៤.៨ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចទាក់ទងនឹងដំណើរការ រួមទាំងវិវាទលើនីតិវិធី ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវផ្អែកលើ ការពិចារណាលើភាពយុត្តិធម៌ ដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និង តំរូវការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទអោយបានលឿន ។

៤.៩ ការផ្អាកការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើអោយខាតបង់ថវិកាច្រើន និងគួរអោយជៀសវាង ។ ការផ្អាក នឹងធ្វើទៅបានដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល កាលណាភាគីទាំងអស់ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឯកភាពគ្នាលើការផ្អាកនេះ។

៤.១០ ការដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សា ជានិច្ចកាល ជាជំរើសគួរអោយចង់បាន ហើយភាគី មានសិទ្ធិ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង គ្រប់ពេលវេលា រួមទាំងក្នុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

៤.១១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតំកល់ទុកនូវឯកសារ :

(ក) ភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានផ្តល់អោយក្នុងការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល និង

(ខ) សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ សេចក្តីសំរេច ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ឯកសារ អាចត្រូវតំកល់ទុក ក្នុងរូបភាពជាកំណត់ហេតុសរសេរ ឬ ក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀត រួមទាំងការថតចំលងដោយអេឡិចត្រូនិច ។

វិធាន ៥ : សេចក្តីបង្គាប់

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

៥.២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបង្ហាញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរ ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ក្នុងទំរង់គំរូ ដែលផ្តល់ឱ្យដោយលេខាធិការដ្ឋាន ។

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

<u>វិធាន ៦ : ឯកសារ និង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្សេងៗទៀត ដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល</u>

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

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

(ក) ការបញ្ជូនឯកសារតាមទូរសារ និង ការរក្សាទុកកន្ទុយសន្លឹក

(ខ) បញ្ជូនឯកសារតាមអ្នករត់សារ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល និង

(គ) ប្រគល់ដល់ដៃ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល ។

វិធានក៏អនុវត្តចំពោះការជំទាស់សេចក្តីបង្គាប់ផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

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

៦.៤ រាល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយក្នុងប្រកាស ឬ ក្នុងវិធាននេះ ដែលលេខាធិការដ្ឋាន ឬអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងជាមួយនឹងភាគីណាមួយ នឹងយកជាការបាន បើសិនជាមានការទាក់ទងជាមួយតំណាងពេញសិទ្ធិរបស់ភាគីនោះ ។

វិធាន ៧ : ការធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ

៧.១ នៅពេលមានការតំរូវអោយធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ រដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា អាចធ្វើវិសោធនកម្មដូចនេះ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ......១៣០...... ក.ប/ប្រ.ក

រាជធានីភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៤

ប្រកាស

ស្តីពី

ការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០៤/០០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤ ប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញបន្ថែម សំដៅធានា ដំណើរការជាប្រក្រតីនៃស្ថាប័នជាតិ
- បានឃើញរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៥២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញប្រកាសលេខ ១៩១ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា
- បានឃើញប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- បានឃើញប្រកាសលេខ ១៥៥ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- បានឃើញលិខិតលេខ ACF ០១៨/១៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ របស់នាយកប្រតិបត្តិមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំតែងតាំងអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអណត្តិទី ១២

សម្រេច

ប្រការ ១ .- តែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម ៖

I-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ÷

១-លោក អាំង អេងថុង

២-លោក គឹម យាត ដារ៉ាវិទ្ធិ

៣-លោក គង់ ផល្លៈ

៤-លោក កុយ នាម

៥-លោក ម៉ែន និម្មិត

៦-លោក ញាន សុមុន្និន្ទ

៧-លោក ប៉ែន ប៊ុនឈា

៨-លោក រុន សារ៉ាយ

៩-លោក សុខ ម៉ាធឿង

១០-លោក តាំង ទ្រី

II-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ÷

១-លោក កៅ ថាច

២-លោក គល់ វឌ្ឍនា

៣-លោក ម៉ារ សំបូរណា

៤-លោក ហែម ហូរណារិទ្ធ

៥-លោក លី តៃសេង

៦-លោក អ៊ុក រី

៧-កញ្ញា យូ សួនទី

៨-លោកស្រី ឈីវ ភិរម្យ

៩-លោកស្រី សេង រួចហ៊ុន

១០-លោក អ៊ឹង សុទ្ធី

III-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសហជីព កម្មករនិយោជិត(សហព័ន្ធសហជីព) ÷

១-លោក លីវ សុវណ្ណា

២-លោក វ៉ែន ពៅ

៣-លោក សុង វណ្ណស៊ីន

៤-លោកស្រី ស៊ីន គីមស៊ាន

៥-លោក ទូន ស៊ីផាន់

៦-ឯកឧត្តម វង្ស វណ្ណា

៧-លោក អន ណន

៨-លោកស្រី អាន វីរៈ

៩-លោក សួង សុផល

១០-លោក ហួន ជុនឌី

ប្រការ ២ .- យោងតាមមាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានភារកិច្ចដូចតទៅៈ-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហា ដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនេះប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និង ការអនុវត្តបញ្ញត្តិ ច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារូមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះ ការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃ សហគ្រាស និងស្ថានភាព ខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិត ដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតគ្រប់បែបយ៉ាងនៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ផ្សេងៗ ព្រមទាំង មានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល ដែលមានប្រយោជន៍ ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ អាច សុំអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះព័ត៌មាន និង ឯកសារ ទាំងឡាយ ដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ ដែលខ្លួនបានដឹង ក្នុង ការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។

ការប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ។

ប្រការ ៣.- កិច្ចដំណើរការ អំណាចយុត្តាធិការ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវ អនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ព្រមទាំង វិធាននៃនីតិវិធី ដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ នេះផង។

ប្រការ ៤.- សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអាណត្តិមួយឆ្នាំដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤។

ប្រការ ៥.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

ចម្លងជូន:
-ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ " ដើម្បីជ្រាប "
-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
" ដើម្បីអនុវត្ត និងផ្សព្វផ្សាយ "
-អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
" ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត "
-គ្រប់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត
" ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត "
-គ្រប់សមាគមនិយោជក " ដើម្បីជ្រាប "
-គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព " ដើម្បីជ្រាប "
-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ " ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ "
-រាជកិច្ច
-ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

(សំណុំរឿងលេខៈ ..../........... ក្រុមហ៊ុន ....)

យើងខ្ញុំឈ្មោះ...តំណាងឱ្យភាគីនិយោជក និងយើងខ្ញុំឈ្មោះ .... តំណាងឱ្យភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត នៃសំណុំរឿងលេខ ..../....... របស់ក្រុមហ៊ុន.. ។

យើងខ្ញុំតំណាងឱ្យភាគីទាំងពីរនៃវិវាទការងាររួមនេះ បានឯកភាព និងព្រមព្រៀងគ្នាដាក់សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលសម្រេចសេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងនៃវិវាទការងាររួមនេះឱ្យ **ជាប់កាតព្វកិច្ច** ។

(យោងតាមមាត្រា៤០ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីវិវាទការងារជ្រើសរើសអោយមានសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច នោះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងអនុវត្តភ្លាម បន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹងដល់ភាគីវិវាទការងាររួចមក) ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី .... ខែ .... ឆ្នាំ ២០១...

ហត្ថលេខា តំណាងភាគីនៃវិវាទការងាររួម

(យល់ព្រមយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច)

ភាគីនិយោជក **ភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត**

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

F9E

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ឯកសារគំរូ **ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ .... តំណាងនិយោជក □ សហជីពកម្មករនិយោជិត □ នៅសហគ្រាស យីហោ.. ។

គោរពជូន

ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

<u>កម្មវត្ថុ</u>: ការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

<u>យោង</u>: -សំណុំរឿងលេខៈ ..../១....

-សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី .... ខែ...................... ឆ្នាំ២០១....

សេចក្តីដូចមានចែងនៅក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំមានកិត្តិយសសូមជំរាបឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីបានជ្រាបថា ក្រោយពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរឿងវិវាទរវាងនិយោជក និងសហជីព កម្មករនិយោជិត នៅសហគ្រាស ....រួចមក ក្នុងនាមយើងខ្ញុំតំណាងភាគីនិយោជក □ សហជីព កម្មករនិយោជិត□ សូមធ្វើការប្តឹងជំទាស់ជាផ្លូវការនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះ យើងខ្ញុំមិនអាចទទួល និងអនុវត្តបានឡើយ ដូចជាៈ-

ចំណុចទី....: មូលហេតុដោយ ....

ចំណុចទី....: មូលហេតុដោយ ....

ចំណុចទី....: មូលហេតុដោយ .... ។

អាស្រ័យហេតុដូចបានជំរាបជូនខាងលើ ខ្ញុំសូមឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាជ្រាបជារបាយការណ៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ ។ សូមឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំ ។

រាជធានីភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១......

ហត្ថលេខា

តំណាង..

<u>ចម្លងជូនៈ</u>-

- លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១-ក២ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៅរាជធានី និងសហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ____________________ ជាអក្សរឡាតាំង____________________
ជាប្រធាន____។

សូមគោរពជូន
លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចុះបញ្ជីសហជីពឈ្មោះ____

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមគោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ មេត្តាចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពឈ្មោះ____________________ នៅរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ__________________________ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅ ផ្ទះលេខ_____ ផ្លូវ________ ភូមិ_________ ឃុំ/សង្កាត់__________ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត_______________ ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូមលោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ។

ធ្វើនៅ________ថ្ងៃទី____ ខែ____ ឆ្នាំ______
ហត្ថលេខានិងឈ្មោះ

សូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដូចខាងក្រោម៖

១. លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	□
២. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	□
៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	០៣ច្បាប់	□
៤. សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	□
៥. ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	□
៦. កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	□
៧. បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	□
៨. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ	០១ច្បាប់	□
៩. លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ (សម្រាប់ជនបរទេស)	ម្នាក់ ០១ច្បាប់	□
១០.រូបថតបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤x៦)	ម្នាក់ ០៣សន្លឹក	□

ឧបសម្ព័ន្ធទី១-ក១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៅបណ្តាខេត្ត

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ____________________ ជាអក្សរឡាតាំង________________

ជាប្រធាន____។

សូមគោរពជូន
លោក/លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត__________

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ____________________________

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមគោរពជូន លោក/លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត_________ មេត្តាចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ________________ នៅរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ______________________ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ_____ ផ្លូវ_______ ភូមិ_______ ឃុំ/សង្កាត់_______ ស្រុក/ក្រុង_________ ខេត្ត_________ ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូមលោក/លោកស្រី មេត្តាទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ។

ធ្វើនៅ________ ថ្ងៃទី___ ខែ____ ឆ្នាំ_______
ហត្ថលេខា និងឈ្មោះ

សូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដូចខាងក្រោម៖

១. លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
២. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	០៣ច្បាប់	☐
៤. សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៥. ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៦. កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៧. បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៨. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ	០១ច្បាប់	☐
៩. លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ (សម្រាប់ជនបរទេស)	ម្នាក់ ០១ច្បាប់	☐
១០.រូបថតបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤x៦)	ម្នាក់ ០៣សន្លឹក	☐

ឧបសម្ព័ន្ធទី១-១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សមាគមនិយោជក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
Kingdom of Cambodia
Nation – Religion – King

ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជក
Application for Registration of Employer Association/Federation of Employers

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ____________________ ជាអក្សរឡាតាំង____________________
Name in Khmer Name in Latin

ជាប្រធាន____។
Leader of Employer Association/Federation of Employers named

សូមគោរពជូន
Addressing to
លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
Director of Labour Dispute Department

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចុះបញ្ជីសមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកឈ្មោះ____________________
Subject: Request for registration of employer association/federation of employers named

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមគោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារមេត្តាចុះបញ្ជី
With reference to the above subject, I would like to request your department to register my employer association/
សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកឈ្មោះ________________ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ___ ផ្លូវ_____
federation of employers named located at No. street
ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់________ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង______រាជធានី/ខេត្ត______________ដោយក្តីអនុគ្រោះ។
village commune/Sangkat district/Khan/city Capital/province

សូមលោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ។
Please accept my sincere consideration.

ធ្វើនៅ_____ ថ្ងៃទី___ ខែ_____ ឆ្នាំ________
Done in Day Month Year
ហត្ថលេខានិងឈ្មោះ Signature and Name

សូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដូចខាងក្រោម៖

១. លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម" Original Copies of Statute	០៣ច្បាប់ 03 Copies	☐
២. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល "ច្បាប់ដើម" Original Copy of Administrative Regulation	០៣ច្បាប់ 03 copies	☐
៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល Name List of Leaders and Persons Responsible for Administration	០៣ច្បាប់ 03 copies	☐
៤. សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល Self-Declaration of Leaders and Persons Responsible for Administration	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់ 03 copies each	☐
៥. ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង អ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល Biography of Leaders, and Persons Responsible for Administration	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់ 03 copies each	☐
៦. កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើត Minutes of Election	០៣ច្បាប់ 03 copies	☐
៧. បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើត Voter List	០៣ច្បាប់ 03 copies	☐
៨. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ Letter of Undertaking whereby Detail of Bank Account shall be provided	០១ច្បាប់ 01 copy	☐
៩. លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ (សម្រាប់ជនបរទេស) Resident Permit and permanent address certified by competent authorities (for foreigner only)	ម្នាក់ ០១ច្បាប់ 01 copy each	☐
១០.រូបថតបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤x៦) Recent Photos of Leaders and Persons Responsible for Administration (4x6)	ម្នាក់ ០៣សន្លឹក 03 photos each	☐