សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Science Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធ តុលាការក្នុងវិស័យការងារ

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ៖ កញ្ញា **អ៊ុច ចន្ធី**
លោក **សុភ វណ្ណា**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **ឃឹម ឧត្តម**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ២២

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៨
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២២

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Science Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងវិស័យការងារ

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ កញ្ញា **អ៊ុច ចន្ធី**
លោក **សុក វណ្ណា**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **ឃឹម ឧត្តម**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ២២

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៨
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២២

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **អ៊ុច ចន្ថី** និង **សុភ វណ្ណា** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២២ ថ្នាក់L4C2 ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ សូមសម្តែងការគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ៖

លោកឪពុក **អ៊ុច ឆៃល** និងអ្នកម្តាយ **ខន សុផល**

លោកឪពុក **សុខ ឿ** និងអ្នកម្តាយ **ណុប មុំ**

ដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមថែរក្សា ផ្គត់ផ្គង់ និងខិតខំពុះពារគ្រប់ឧបសគ្គ មិនខ្លាចនឿយហត់ អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅ និងការឧបត្ថម្ភទំនុកបំរុងគ្រប់បែបយ៉ាងដល់ការរស់រានមានជីវិត ព្រមទាំងទំនុកបំរុងលើការសិក្សារៀនសូត្រ ឱ្យយើងខ្ញុំបានសិក្សាយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ និងក្លាយជាពលរដ្ឋល្អក្នុងសង្គម។ ទាំងនេះសរបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាគុណរបស់លោកទាំងពីរមិនអាចពិពណ៌នាបានឡើយ ដើម្បីតបស្នងអ្នកមានគុណលោកទាំងពីរ យើងខ្ញុំជាកូនបានខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រហើយនាំមកពិន្ទុដ៏ល្អ ដែលអាចឈានដល់ការធ្វើសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា និងឡើងការពារស្នាដៃដែលពួកកូនបានសិក្សាស្រាវជ្រាវមកនេះ។

- ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ **លុយ ចណ្ណា** និងថ្នាក់ដឹកនាំ ព្រមទាំងលោកគ្រូអ្នកគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យ និងបុគ្គលិកនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ដែលបានផ្តល់ចំណេះដឹង និងឱវាទល្អៗ ដើម្បីឱ្យយើងបានសិក្សាអប់រំអស់រយៈពេលបួនឆ្នាំកន្លងមកនេះ។
- លោកគ្រូ **ឃឹម ឧត្តម** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការពន្យល់ចង្អុលបង្ហាញវិធីសាស្ត្រល្អៗ និងកែសម្រួលរាល់កំហុសឆ្គងរបស់យើងខ្ញុំ ដោយមិនខ្លាចហត់នឿយ ដើម្បីឲ្យប្រធានបទយើងខ្ញុំទទួលបានសមិទ្ធិផលមួយដែលមានសារៈប្រយោជន៍ និងមានគុណភាព នៃដំណើរការធ្វើសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ តាំងពីដើមរហូតដល់ចប់។
- លើសពីនេះយើងខ្ញុំក៏សូមបញ្ជាក់ពីភាពដឹងគុណដល់ **នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល** ដែលបានពន្យល់ណែនាំយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់អំពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទក្នុងដំណាក់កាលនីមួយៗ និងបានផ្តល់ជូនឯកសារពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្រើនដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការសរសេរសារណារបស់ពួកយើង។

ជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរដល់លោកឪពុកអ្នកម្តាយ លោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងបងប្អូនទាំងអស់ឱ្យទទួលបាននូវសេចក្តីសុខ សុភមង្គល រីកចម្រើនរុងរឿង និងជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២២ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ដែលបានតាក់តែងសារណានេះឡើងក្រោមប្រធានបទ **យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងវិស័យការងារ**។ ការស្រាវជ្រាវនេះ កើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែងអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំ នៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងដំបូន្មាន និងការណែនាំដ៏មានតម្លៃរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ។ រយៈពេលជិតបួនឆ្នាំកន្លងមកនេះ មានមុខវិជ្ជាជាច្រើនដែលយើងខ្ញុំបានសិក្សានៅក្នុងជំនាញ នីតិសាស្ត្រ គ្រប់មុខវិជ្ជាសុទ្ធសឹងតែជាមុខវិជ្ជាសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស ប៉ុន្តែអ្វីដែលយើងខ្ញុំមានការចាប់អារម្មណ៍នោះគឺ មុខវិជ្ជានីតិការងារដែលបច្ចុប្បន្ននេះកំពុងតែប្រឈមជាមួយនឹងវិវាទការងារ ដែលតែងតែកើតឡើងដោយសារសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេសយើងកាន់តែរីកចម្រើន។ ការដោះស្រាយវិវាទការងារអោយមានប្រសិទ្ធិភាពពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព្រោះវាទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់ភាគីទាំងសងខាង។ មិនត្រឹមតែប្រព័ន្ធនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ផ្សេងៗទៀតដែលគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារទាំងអស់ ក៏បានដើរតួយ៉ាងសំខាន់បំផុតក្នុងការបង្ការវិវាទការងារមិនអោយកើតមានផងដែរ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់នោះគឺ ការយល់ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកលើបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ទាំងអស់នោះបានគោរពតាមទទួលផលវិជ្ជមានហើយឬនៅ? ដូច្នេះសារណានេះនឹងក្លាយជាឧបករណ៍មួយដ៏សំខាន់ ក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីវិស័យការងារនៅកម្ពុជា។

វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវសារណានេះ ក្រុមយើងខ្ញុំបានកំណត់ចំណុចពីរសំខាន់នោះគឺ លក្ខខណ្ឌដែលនាំឱ្យមានវិវាទ និងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ក្នុងគោលបំណងជួយសម្រួលដល់បងប្អូនប្រជាពលរដ្ឋ ដោយការបញ្ជ្រាបចំណេះដឹងទាំងនេះដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានដឹងអំពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទផងដែរ និងចំណុចចាំបាច់ក្នុងការយកមកពិចារណាមួយទៀតគឺ ប្រព័ន្ធនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ហេតុដូច្នេះទើបក្រុមយើងខ្ញុំបានដាក់ឈ្មោះប្រធានបទនេះថា «យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងវិស័យការងារ»។ ក្រោមប្រធានបទនេះផងដែរ ដោយមានការណែនាំយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់លោកគ្រូ ឃឹម ឧត្តម។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹម និងជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំថា សារណានេះអាចជួយអ្នកស្រាវជ្រាវ អ្នកអានឱ្យយល់កាន់តែច្បាស់អំពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាំងបីប្រភេទ គឺការចរចា ការដោះស្រាយដោយអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយឯកសារនេះនឹងជាឯកសារដ៏មានសារៈប្រយោជន៍មួយសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សព្វថ្ងៃ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្ដីផ្ដើម ១

ជំពូកទី១

សញ្ញាណនៃការបង្កើតទំនាក់ទំនងការងារ

ផ្នែកទី១៖ កិច្ចសន្យាការងារ ៤
១.១. ដំណាក់កាលមុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ ៤
១.១.១. ការស្វែងរកការងារធ្វើ ៤
១.១.២. ការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ៥
១.២. ការសាកល្បងការងារ ៥
១.៣. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៦
១.៣.១. តាវការលិកការងារ ៦
១.៣.២. ប្រាក់កម្រៃ ឬប្រាក់ឈ្នួល ៦
១.៣.៣. ចំណងអធិនភាព ៦
១.៤. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៧
១.៤.១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៧
១.៤.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៧
១.៥. ចំណុចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៨
ផ្នែកទី២៖ អនុសញ្ញារួម ៩
២.១. សញ្ញាណ និងប្រភេទនៃអនុសញ្ញារួម ៩
២.២. ការចរចា និងខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួម ១០
២.៣. អនុភាពអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម ១១
ផ្នែកទី៣៖ កត្តាដែលនាំឱ្យមានវិវាទការងារ ១១
៣.១. ដំណាក់កាលមុនចុះកិច្ចសន្យា ១២
៣.២. ការសាកសួរការងារ ១២
៣.៣. កំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ១២

ជំពូកទី២

យន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ផ្នែកទី១៖ ការដោះស្រាយដោយការចរចា ១៤

១.១. សញ្ញាណទូទៅ ១៥

១.១.១. ការចរចាជាសមូហភាព ១៥

១.១.២. ភាគីដែលអាចចរចាសិទ្ធិតំណាង ១៦

១.២. នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយ........ ១៨

១.២.១. ដំណាក់កាលនៃការចរចា........ ១៨

១.២.២. ការចរចាដោយការស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីទាំងសងខាង ២២

១.២.៣. ការចរចាដោយមានការសម្របសម្រួលពីសហជីព........ ២២

១.២.៤. កាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគី ២៣

ផ្នែកទី២៖ ការដោះស្រាយដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ........ ២៣

២.១. សញ្ញាណទូទៅ........ ២៣

២.១.១. រចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសភាព ២៣

២.១.២. តួនាទី និងភារកិច្ច ២៤

២.២. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ២៥

២.២.១. ការផ្សះផ្សាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីទាំងសងខាង ២៥

២.២.២. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ........ ២៥

២.២.៣. ដំណើរការក្នុងការដោះស្រាយ........ ២៦

ជំពូកទី៣

យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ផ្នែកទី១៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ២៩

១.១. សញ្ញាណទូទៅ ២៩

១.២. ការព្រមព្រៀងលើការចរចាដោយផ្ទាល់រវាងភាគីទាំងសងខាង ២៩

ផ្នែកទី២៖ ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយអធិការការងារ........ ២៩

២.១. សញ្ញាណទូទៅ........ ២៩

២.២. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទរួម ៣០
២.២.១. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ៣០
២.២.២. ដំណើរការក្នុងការដោះស្រាយ ៣១
ផ្នែកទី៣៖ ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣២
៣.១. សញ្ញាណទូទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣២
៣.១.១. រចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសសភាព ៣៣
៣.១.២. មុខងារ និងតួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ៣៤
៣.១.៣. ការផ្សះផ្សារបស់ក្រុមប្រឹក្សារអជ្ញាកណ្តាល ៣៥
៣.២. ដំណើរការសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ៣៦
៣.២.១. ការប្រជុំ និងសវនការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៦
៣.២.២. សេចក្តីចម្លងឯកសារ ៣៧
៣.៣. សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៨
៣.៣.១. បែបបទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៣៨
៣.៣.២. សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល និងបញ្ចប់វិវាទ ៣៨
៣.៣.៣. សិទ្ធិជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៤២
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៥
អនុសាសន៍ ៤៧
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ក្រោយពីរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ (ក្រុមខ្មែរក្រហម) បានដួលរលំ នាថ្ងៃ០៧ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧៩មក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានស្តារនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ បណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស និងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ ដែលបានបាត់បង់នាសម័យមុនៗមក។ យើងឃើញថាបច្ចុប្បន្ននេះ សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាមានការវិវត្តជាបន្ត-បន្ទាប់ពីសេដ្ឋកិច្ចផែនការប្រមូលផ្តុំ ឆ្ពោះទៅរកសេដ្ឋកិច្ចដែលនាំមុខដោយកម្លាំងទីផ្សារសេរី។ ការអនុវត្តសេដ្ឋ-កិច្ចទីផ្សារសេរី បាននាំមកនូវភាពរីកចម្រើនទាំងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គម និងបង្កើតឱ្យមានការប្រកួតប្រជែងកាន់តែខ្លាំងនៅក្នុងទីផ្សារ។ ប៉ុន្តែសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារក៏បានធ្វើឱ្យមានគម្លាតពីគ្នានៃផលប្រយោជន៍របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យប្រតិបត្តិការការងារមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលនាំមកនូវវិវាទការងារ និងការខ្វែងគំនិតគ្នាកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្ពុជា ជាប្រទេសដែលមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងបានអនុវត្តនិងដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ក៏ដូចជាគោលការណ៍ផ្សេងៗទាក់ទងទៅនឹងការគោរពសិទ្ធិបុគ្គល ពោលគឺរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលរបស់ប្រទេស សន្ធិសញ្ញា និងអនុសញ្ញាជាច្រើនទៀត។ ជាក់ស្តែងរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា ច្បាប់ការងារ និងច្បាប់អន្តរជាតិត្រូវបានបង្កើតឱ្យមានសេរីភាពសហជីព សិទ្ធិតវ៉ា ធ្វើកូដកម្ម ឬទ្បុកអៅផ្សេងៗទៀតដល់កម្មករនិយោជិត។

ដូចដែលយើងទាំងអស់គ្នាបានដឹងហើយថាវិស័យការងារត្រូវបានរាប់បញ្ចូលថាជាវិស័យអត្តិភាពមួយ ដែលបានជំរុញឱ្យសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាទាំងមូលដំណើរការ ជាក់ស្តែងកាលពីឆ្នាំ១៩៩១ វិស័យកាត់ដេរជាវិស័យមួយក្នុងចំណោមវិស័យសំខាន់ៗនោះត្រូវបានចាប់ផ្តើមដំណើរការ ហើយរាជរដ្ឋាភិបាលក៏ចាប់ផ្តើមយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើវិស័យនេះដែរ។ ទោះបីជាប្រទេសតូចក្តី ធំក្តី បញ្ហាការងារត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលគិតគូរយ៉ាងហ្មត់ចត់ ព្រោះវាទាក់ទងនឹងការរីកលូតលាស់របស់ប្រទេសមួយ និងជាការផ្តល់ឱកាសការងារជូនប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនផងដែរ។ ក្នុងនោះទៀតសោត ប្រជាជនកម្ពុជាទាំងពីរភេទក៏អាចមានសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសការងារ ឬមុខរបរទៅតាមជំនាញរបស់ខ្លួនដោយសេរី តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គមផងដែរ ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា[1]។

ដោយសារតែប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជានៅមានកម្រិត ទើបធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយភាពធំ និងនិយោជកមួយចំនួននៅមិនទាន់មានការជាក់ច្បាស់ក្នុងទំនាក់ទំនងវិស័យការងារនៅឡើយ ដែលជាហេតុបង្កឱ្យមានបញ្ហាកើតឡើង ហើយមិនអាចដោះស្រាយដោយនីតិវិធីបាន។ ហេតុដូច្នេះ ទើបរាជរដ្ឋាភិបាលបានខិតខំបង្កើតយន្តការ

[1] មាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣៖ ប្រជាពលរដ្ឋទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសមស្របតាមសមត្ថភាព របស់ខ្លួន តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម។

ដោះស្រាយវិវាទការងារជាច្រើនដំណាក់កាល និងនីតិវិធីដើម្បីដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ ជាការពិតណាស់ គ្រប់វិវាទទាំងអស់ដែលបានកើតឡើង មិនថានៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម នីតិឯកជន នីតិសាធារណៈ និងវិស័យការងារនោះទេ ត្រូវបានប្រើប្រាស់នូវយន្តការតុលាការ និងយន្តការដោះស្រាយ វិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដូចជាការការចរចា និងការផ្សះផ្សាជាអាទិ៍ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយនូវវិវាទទាំងអស់នោះដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានច្បាប់ជាធរមាន ដែលមានភាពសុក្រឹតត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ដល់ភាគីរងគ្រោះ។ ម្យ៉ាងទៀត វិវាទដែលកើតឡើងនៅកម្ពុជា មុននឹងដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ គេតែងតែធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលមានដូចជា ការចរចា ឬផ្សះផ្សាជាមុនសិន។ ជាមួយគ្នានេះដែរក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា យន្តការស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ ត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលរៀបចំបង្កើតឱ្យមានឡើងតាមរយៈច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបង្កើតឱ្យមាននូវស្ថាប័នទទួលបន្ទុកដោះស្រាយវិវាទការងារមួយចំនួនផងដែរ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា វិវាទការងារត្រូវបានបែងចែកចេញជាពីរគឺ វិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម[2] ដែលវិវាទការងារទាំងពីរប្រភេទនេះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់នូវយន្តការពីផ្សេងគ្នា ដើម្បីយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការដោះស្រាយផងដែរ។ ក្នុងនោះយន្តការដែលត្រូវប្រើប្រាស់មានដូចជា ការចរចា ការផ្សះផ្សា ការដោះស្រាយ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ និងការដោះស្រាយនៅស្ថាប័នតុលាការជាអាទិ៍។ ចំពោះវិវាទការងារបុគ្គលមានការចរចា ឬផ្សះផ្សារដោយក្រសួងកាងារ(អធិការការងារ) ដោយផ្អែកតាមការស្ម័គ្រចិត្ត។ ចំណែកឯវិវាទការងាររួមជាបន្ទុករបស់ស្ថាប័នមួយចំនួនរួមមាន៖ អធិការការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[3] និងតុលាការផងដែរ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាមានស្ថាប័នច្រើនដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក៏ដូចជាមានដំណើរការនីតិវិធីជាច្រើនមុនពេលដែលវិវាទនោះធ្លាក់មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយចុះ ក៏ប៉ុន្តែដែនកំណត់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់យើងនឹងពន្យល់បកស្រាយ និងរៀបរាប់តែលើយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប៉ុណ្ណោះ។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការបកស្រាយ ក៏ដូចជាការស្រាយចម្ងល់ដល់បងប្អូនប្រជាជនខ្មែរ មិត្តនិស្សិត និងសិស្សប្អូនទាំងអស់ទាក់ទិននឹងលក្ខខណ្ឌដែលជាមូលហេតុដែលនាំឱ្យកើតមានវិវាទ និងនីតិវិធីដោះស្រាយ ក៏ដូចជាសិក្សាពាក្យបច្ចេកទេសមួយចំនួនទៀតនោះ សារណានេះត្រូវបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងតាក់តែងដើម្បីបកស្រាយលើប្រធានបទស្តីពី **យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការក្នុងវិស័យការងារ**។

[2] មាត្រា៣០០ និង៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[3] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដែលមានតួនាទីចម្បងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមិនសះជា តាមរយៈការបញ្ជូនរបាយការណ៍មិនសះជា ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅឲ្យ។

គោលបំណងដែលយើងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសយកប្រធានបទខាងលើមកបកស្រាយ ដោយសារកម្ពុជាជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ដូច្នេះវិស័យការងារគឺជាវិស័យអត្ថិភាពបន្ទាប់ពីវិស័យទេសចរណ៍ដែលអាចរកចំណូលបានយ៉ាងច្រើន និងដោយពួកយើងមើលឃើញថា លំហូរនៃវិនិយោគិនបរទេសយ៉ាងច្រើនបានចូលមកធ្វើការវិនិយោគ និងបណ្ដាក់ទុនលើវិស័យការងារដូចជា វិស័យកាត់ដេរ និងរោងចក្រវាយនភណ្ឌជាដើម។ ជាការពិតកំណើនអភិវឌ្ឍនៃវិស័យការងារ បានផ្ដល់ជូននូវវិវាទការងារមកជាមួយផងដែរ ដែលធ្វើឱ្យយើងមានការចង់ដឹង និងស្វែងយល់បន្ថែមទាក់ទងនឹងយន្តការដោះស្រាយ និងបំពេញបន្ថែមនូវចំណុចខ្វះខាតរបស់យើងខ្ញុំផងដែរ។

ក្នុងសារណានេះ យើងនឹងខិតខំបង្ហាញឱ្យឃើញថា តើនៅក្នុងការដែលបង្កឱ្យមានជម្លោះផ្សេងៗកើតឡើង តើវាបណ្ដាលមកពីមូលហេតុអ្វីខ្លះ? តើនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានការមិនចុះសម្រុងគ្នាយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ ទើបមានការបង្កបញ្ហាក្នុងស្ថាប័នរហូតដល់មានការបណ្ដេញចេញ ផ្អាក ឬបញ្ឈប់ការងារ ហើយខ្លះទៀតមានទៅដល់ការធ្វើបាតុកម្ម កូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័នដូច្នេះ? ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រោយពេលមានវិវាទកើតឡើងហើយ តើភាគីទាំងសងខាងអាចធ្វើអ្វីបានខ្លះ ដូចជាការស្នើសុំជំនួយ ឬដាក់ពាក្យប្ដឹងភាគីបង្កតាមមធ្យោបាយបែបណាខ្លះ ដើម្បីសម្រាលបន្ទុក ឬស្វែងរកដំណោះស្រាយល្អៗសម្រាប់ខ្លួនដែលជាជនរងគ្រោះនោះ? ពិសេសជាងនេះទៅទៀតនោះ តើមានបទដ្ឋានគតិយុត្ត ច្បាប់ សន្ធិសញ្ញា អនុសញ្ញា ឬអនុញ្ញារួមណាខ្លះដែលភាគីទាំងសងខាងអាចយកជាភស្តុតាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន?

ដើម្បីជាគោលដៅនៃការសិក្សាស្វែងយល់ទៅលើប្រធានបទ និងបញ្ហាដែលបានកើតឡើងខាងលើ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយអំពីសញ្ញាណនៃការបង្កើតទំនាក់ទំនងការងារ (ជំពូកទី១) ដែលនឹងត្រូវសិក្សាលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម និងកត្តាដែលនាំឱ្យមានវិវាទការងារ។ បន្ទាប់ពីបានយល់ច្បាស់អំពីបញ្ហាដែលបានលើកឡើងខាងលើ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយលើយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល (ជំពូកទី២) ដែលមានការដោះស្រាយដោយការចរចា និងការចូលរួមរបស់អធិការការងារ និងចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះយើងនឹងសិក្សាអំពីយន្តការដោះស្រាយវិវាទរួម (ជំពូកទី៣) ដែលនឹងធ្វើការបកស្រាយស៊ីជម្រៅលើយន្តការដោះស្រាយដោយការចរចា ការចូលរួមពីអធិការការងារ និងការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ជំពូកទី១

សញ្ញាណនៃការបង្កើតទំនាក់ទំនងការងារ

ជំពូកទី១

សញ្ញាណនៃការបង្កើតទំនាក់ទំនងការងារ

ផ្នែកទី១៖ កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាអនុសញ្ញាដែលបង្កើតទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះកើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាង (កម្មករនិយោជិត) ក្នុងការបំពេញការងារឱ្យភាគីម្ខាងទៀត (និយោជក) ហើយភាគីម្ខាងទៀតនោះយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារដែលបានបំពេញ។[4] **ឧទាហរណ៍** ម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនមួយជួលអ្នកឯកទេសបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានម្នាក់មកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនដោយផ្តល់ប្រាក់ខែ ៥៥០០.០០០ រៀលក្នុងមួយខែ។ ដោយការព្រមព្រៀងគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងាររៀងគ្នា អ្នកឯកទេសនោះ និងម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារដែលមានអានុភាពគតិយុត្តចំពោះភាគីទាំងពីរ។ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ ឬសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

- កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ គឺធ្វើឡើងដោយការនិយាយរវាងភាគីម្ខាង ជាមួយនឹងភាគីម្ខាងទៀត។ មានន័យថាភាគីម្ខាងបានធ្វើសំណើដោយផ្ទាល់មាត់ ឯភាគីម្ខាងទៀតយល់ព្រមដោយផ្ទាល់មាត់ដែរ។
- កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីម្ខាងអាចដាក់ស្នើលក្ខខណ្ឌរបស់ខ្លួន ឯភាគីម្ខាងទៀតយល់ព្រមទទួលលក្ខខណ្ឌនោះ ហើយចែងលក្ខខណ្ឌនោះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

១.១. ដំណាក់កាលមុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ

១.១.១. ការស្វែងរកការងារធ្វើ

ជនទាំងឡាយណាដែលបានស្វែងរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការងារធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្តក្រុងរបស់ខ្លួន ដែលរបៀបក្នុងការចុះឈ្មោះស្វែងរកការងារធ្វើមានដូចជា៖

- ចុះឈ្មោះនៅទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (National Employment Agency/NEA) នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស
- ចុះឈ្មោះនៅទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន (ការដាក់ពាក្យស្នើសុំធ្វើជាពលករដើម្បីធ្វើការនៅឯបរទេស) ទីភ្នាក់ងារឯកជនផ្តល់សេវារកការងារឱ្យធ្វើក្នុងស្រុក (ការដាក់ពាក្យស្នើដើម្បីសុំធ្វើការនៅក្នុងស្រុក)

---

[4] មាត្រា៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ការដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើដោយផ្ទាល់នៅតាមរោងចក្រសហគ្រាសឯកជននានា។[5]

១.១.២. ការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ

និយោជកនៃសហគ្រាសអាចស្វែងរកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនបានតាមរយៈមធ្យោបាយដូចខាងក្រោម៖

- ជូនដំណឹងទៅទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ[6]
- ជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ធ្វើការឱ្យសហគ្រាសរបស់និយោជក
- ទីភ្នាក់ងារឯកជនផ្តល់សេវារកការងារឱ្យធ្វើក្នុងស្រុក (ការដាក់ពាក្យស្នើសុំជ្រើសរើសពលករ)

យោងតាមស្មារតីការពារសិទ្ធិសេរីភាព ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ច្បាប់បានបញ្ញត្តិច្បាស់ថា "**និយោជកទាំងឡាយ មិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិត ដែលការិយាល័យរកការងារបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ**"។ ប៉ុន្តែសេរីភាពរបស់និយោជកក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតមិនមានលក្ខណៈដាច់ខាតទេ ដោយមានបទប្បញ្ញត្តិ ឬបទបញ្ជាមួយចំនួនបានកម្រិតលទ្ធភាពនិយោជក ឱ្យគោរពនូវអាទិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតខ្លះ៖

- ការជ្រើសរើសបេក្ខជនជាតិខ្មែរជាអាទិភាព[7]
- ការកម្រិតលើការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស[8]
- ជនបរទេសត្រូវមានបណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារចេញដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទើបអាចធ្វើការនៅកម្ពុជាបាន។
- ក្រុមហ៊ុនឯកជនអាចទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណពីក្រសួងការងារ ធ្វើជាទីភ្នាក់ងារនាំយកហត្ថពលកម្មបរទេសចូលមកធ្វើការតាមគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសនានាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។
- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ជនបរទេសក្នុងមួយលើកៗ មានរយៈពេលមិនឱ្យលើសពី ២ ឆ្នាំឡើយ។

១.២. ការសាកល្បងការងារ

យោងតាមគោលការណ៍ក្នុងការសាកល្បងការងារ គឺអាចនឹងត្រូវបានអនុវត្តបន្ទាប់ពីនិយោជកបានសម្រេចទទួលយកកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មកធ្វើការ ដោយរយៈពេលនេះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតពុំទាន់ស្ថាពរនៅឡើយទេ។ ដូចនេះ ភាគីទាំងសងខាងអាចកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាសាកល្បង

[5] មាត្រា ២៥៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[6] មាត្រា ២១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[7] មាត្រា ២៦៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[8] មាត្រា២៦៤ និង ២៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំង ប្រកាសលេខ ១៦១ ស្តីពី ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០១

ដោយពុំចាំបាច់គោរពសិទ្ធិស្តីពីការលាលែងពីការងារ ឬស្តីពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀតដែរ នៅពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាច កំណត់រយៈពេលសាកល្បងការងារ រហូតដល់ទៅ ៣ ខែ ជាអតិបរមា ដើម្បីវាយតម្លៃអំពី ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទសម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ខ្លួន។[9]

កិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី៖

- ៣ ខែ ចំពោះនិយោជិត
- ២ ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស
- ១ ខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា។

១.៣. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ

១.៣.១. តាមការលិកការងារ

កម្មករនិយោជិត ធានាបំពេញតាវកាលិកការងារ បញ្ចេញនូវកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួនជាប្រយោជន៍និយោជក ប៉ុន្តែមិនសន្យាបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចលទ្ធផលនោះទេ គ្រាន់តែបំពេញកាតព្វកិច្ចមធ្យោបាយប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលត្រូវ ប្រតិបត្តិជាបន្តបន្ទាប់៖ តាវកាលិក ប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងពេលវេលា ពុំមែនក្នុងពេលភ្លាមមួយរំពេចនោះទេ។

១.៣.២. ប្រាក់កម្រៃ ឬប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួល ជាផលតបស្នងដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការបំពេញការងារ។ តាវកាលិកខាងការងារត្រូវបំពេញដោយមានប្រាក់កម្រៃដែលគេឱ្យឈ្មោះថាប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានពីរយ៉ាង៖ ប្រាក់ឈ្នួលជាប្រាក់ខែ និងប្រាក់ឈ្នួលជាវត្ថុ ។[10]

១.៣.៣. ចំណងអធិនភាព

ចំណងអធិនភាព ត្រូវបានកំណត់រូបរាងឡើងដោយការប្រតិបត្តិការការងារណាមួយ ក្រោមអំណាចរបស់និយោជកណាម្នាក់ដែលមានអំណាចចេញនូវការបញ្ជា និងការណែនាំដែលមានអំណាចត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តបញ្ជា និងការណែនាំទាំងនេះ ដែលមានការបែងចែកការងារជាកម្មករនិយោជិតពីការងារឯករាជ្យ តាមរយៈចំណងអធិនភាព។

[9] មាត្រា ៦៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[10] មាត្រា ១១ និង ១៩៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

១.៤. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់។ មួយវិញទៀត កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខខណ្ឌសុពលភាព គឺត្រូវគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាទាំងបីរួមមាន៖

- ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី
- មានសមត្ថភាពចុះកិច្ចន្យា
- មានកម្មវត្ថុអាចធ្វើកើត ដែលស្របច្បាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទម្លាប់ដ៏ល្អប្រពៃ។

កិច្ចសន្យាការងារបែងចែកជាពីរប្រភេទខុសគ្នា គឺកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់។

១.៤.១. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលក្នុងនោះនិយោជកទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការក្នុងរយៈពេលកំណត់ណាមួយ។[11] ជាទូទៅ គេហៅកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះជាអក្សរកាត់ក្នុងភាសាអង់គ្លេសថា FDC ដែលមានចិរវេលាអតិប្បរមាត្រឹម ២ (ពីរ) ឆ្នាំ។[12] ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលា ៦ខែ ១២ខែ ១៨ខែ ឬ២៤ខែ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាកំណត់។ រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះ មិនអាចបន្តបានលើសពី ២៤ខែឡើយ បើទោះជាបន្តដោយគុណ្ឌីភាពក្តី។ កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលប្រាំមួយខែអាចបន្តបានច្រើនដងត្រឹមរយៈពេលកំណត់មិនលើសពី២៤ខែ។[13] **<u>ឧទាហរណ៍</u>** គេអាចបន្តវាបានម្តងបីខែ ចំនួនប្រាំមួយដង នៅដំណាច់ខែទី២៤ កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់នេះនឹងបញ្ចប់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

១.៤.២. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ពោលគឺ កិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនតម្រូវឱ្យមានលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទោះបីជាលិខិតឯកជនក្តី ឬលិខិតយថាភូតក្តី ដើម្បីធានាសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យានោះទេ។ លើសពីនេះ កិច្ចសន្យាការងាដែលមានថវិវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានកំណត់ដូចក្នុងករណីខាងក្រោមនេះ៖

[11] មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[12] មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[13] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ដែលត្រូវបានចុះលើសពី ២ឆ្នាំ ឬត្រូវបានបន្តហើយដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ[14]
- មិនមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។
- កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ ដោយមិនមានការចុះកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ថ្មី។
- និយោជកខកខានមិនបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត នៅមុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលមានរយៈពេលកំណត់ ឬមានការជូនដំណឹងយឺត ហើយចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យាលើសពីចិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។

១.៥. ចំណុចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ចំណុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ក្នុងគោលដៅការពារផលប្រយោជន៍របស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា ពោលគឺនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ គូភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវតែច្បាស់ថាកិច្ចសន្យាការងារដែលខ្លួននឹងចុះហត្ថលេខា យ៉ាងហោចត្រូវមានចែងនូវចំណុចសំខាន់ដូចខាងក្រោម៖

- អត្តសញ្ញាណនៃគូភាគី
- កាលបរិច្ឆេទនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារ
- កាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើមការងារ និងចិរវេលានៃការសាកល្បង
- តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ
- ម៉ោងការងារ និងចិរវេលានៃការងារ
- ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម និងការបង់ពន្ធ
- ការឈប់សម្រាក
- ការកែប្រែ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ
- ច្បាប់ត្រូវអនុវត្ត និងការដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់គូភាគីដោយមានការបញ្ជាក់ពីមេធាវី
- ព្រមទាំងមានខពិសេសមួយចំនួនដូចជាៈ ការរក្សាការសម្ងាត់ ការមិនប្រកួតប្រជែង ការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងការងារ ជាដើម។

[14] មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី២ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្នែកទី២៖ អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមនៃការងារ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលចុះដោយនិយោជក ឬក្រុមនិយោជក និងអង្គការសហជីពមួយ ឬច្រើន តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីរួមគ្នាកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបរក៏ដូចជាការធានាទាំងឡាយផ្នែកសង្គមកិច្ច។[15] អនុសញ្ញារួមត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព្រមទាំងរវាងសហជីព និងសមាគមនិយោជក។ **ឧទាហរណ៍៖** សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ A ចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមដែលមានរយៈពេលបីឆ្នាំ ដែលចែងថាកម្មករទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួនតែ ១៥ ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។ មួយឆ្នាំបន្ទាប់ពីការចុះហត្ថលេខា លើអនុសញ្ញារួមកម្មករនិយោជិតទាមទារសំរាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ ថ្ងៃ។ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ A នៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាក ១៨ ថ្ងៃ ដោយសារបទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួម ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករនិយោជិតតិចជាងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះមិនអាចមានសុពលភាពអនុវត្តឡើយ។

ម្យ៉ាងទៀតការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសារៈប្រយោជន៍ដល់ភាគីទាំងសងខាងដូចជា៖

- ចំពោះនិយោជក ជួយជំរុញឱ្យមានសន្តិភាពក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មតាមរយៈការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀង ការដាក់ដែនកំណត់នៃទំហំកូដកម្មនិងឡុកអៅ ព្រមទាំងបង្កើតឱ្យមានទម្រង់បែបបទគំរូមួយសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងការងារ និងបង្កើតឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈការចូលរួម។ ជាមួយគ្នានេះអនុសញ្ញារួមក៏បានអនុញ្ញាតឱ្យមានការចរចាតាមប្រព័ន្ធការងារមួយដែលមានប្រសិទ្ធភាព។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតអាចឱ្យពួកគេធ្វើការចរចាស្វែងរកប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារបានល្អប្រសើរជាងមុន អាចមានមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតណា ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍តិចជាងចំណុចសំខាន់នៃបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ អាចផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់។

២.១. សញ្ញាណ និងប្រភេទនៃអនុសញ្ញារួម

សញ្ញាណនៃអនុសញ្ញារួម មានភាពខុសប្លែកពីនីតិឯកជនដ៏ទៃទៀតចំពោះនីតិការងារមានប្រភពស្វយ័តមួយ ពោលគឺអនុសញ្ញារួមនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបានកើតចេញពីការចរចារបស់ភាគីនិយោជក ឬក្រុមនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក និងភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត។ លក្ខណៈជាសារវន្តគឺ យកអង្គការវិជ្ជាជីវៈមកជំនួសកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗក្នុងការកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌមុខរបរនៃការងារ និងនៃប្រាក់ឈ្នួល។ អនុសញ្ញារួម

[15] មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

អាចផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតបានប្រសើរជាងច្បាប់។ ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ មិនអាចអនុវត្តបានទេ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានចែកប្រភេទនៃអនុសញ្ញារួមទេ ប៉ុន្តែយើងអាចទាញលក្ខណៈគតិយុត្តពីរផ្សេងគ្នាគឺ៖ នៅពេលបង្កើតអនុសញ្ញារួម វាត្រូវបានចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យា ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមត្រូវគោរពតាមច្បាប់ជាធរមាន និងនៅពេលវាបង្កើតកាតព្វកិច្ចសម្រាប់គូភាគីនៅពេលអនុវត្ត អនុញ្ញារួមត្រូវបានចាត់ទុកជាបទបញ្ញា។

២.២. ការចរចា និងខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួម

ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវតំណាងដោយសហជីពនៅពេលចរចាអនុញ្ញារួម។ សហជីពនេះត្រូវតែតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ គឺជាអ្នកសម្រេចថា តើសហជីពមួយមានឬគ្មានភាពជាអ្នកតំណាង។ លើកលែងតែពុំមានសហជីពក្នុងកន្លែងធ្វើការ ទើបនិយោជកអាចចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក។ និយោជកត្រូវចរចាដោយស្មោះត្រង់ កាលណាតំណាងសហជីពស្នើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម។ កាតព្វកិច្ចនេះតម្រូវឱ្យ៖

- ព្រមព្រៀងលើវិធានដ៏សមហេតុផលសម្រាប់ការចរចា
- ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពតាមវិធានដ៏សមហេតុផល
- ផ្តល់ធនធានដ៏សមរម្យ និងព័ត៌មានទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ
- អនុសញ្ញារួមអាចមានរយៈពេលជាក់លាក់ ឬមិនជាក់លាក់។ អនុសញ្ញារួមមានពេលវេលាជាក់លាក់ គឺមិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ
- ដោយឡែកអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានព្រមព្រៀងដោយប្រតិភូបុគ្គលិកមានរយៈពេលមិនលើសពី ១ឆ្នាំទេ។

ភាគីនៃកិច្ចចរចារួមមាន៖

១) កម្មករនិយោជិត៖

- សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលកំណត់ដោយច្បាប់
- សហជីពមួយក្នុងនាមជាសមាជិករបស់ខ្លួន
- តំណាងបុគ្គលិក ឬប្រតិភូបុគ្គលិក។

២) និយោជក៖

និយោជិកម្នាក់ ឬនិយោជិកមួយក្រុម ដែលតំណាងឱ្យសមាគមនិយោជក។

ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញលេញពីសមាជិករបស់ខ្លួនតាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីធ្វើការនិងសម្រេច

បានកិច្ចចរចា។ ការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួមត្រូវបានហាមឃាត់។

២.៣. អនុភាពអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម

ជាមួយគ្នានេះដែរ អនុសញ្ញារួមត្រូវចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ អនុសញ្ញានោះមានអានុភាពក្រោយការចុះបញ្ជីមួយថ្ងៃ ដើម្បីឱ្យអនុសញ្ញានេះមានអានុភាពអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្ន ប្រការដែលចែងអំពី ការមានអានុភាពអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រូវចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ។ ការចែងនេះជួយឱ្យភាគីអនុវត្តអនុសញ្ញានោះនៅមុនពេលសម្រេចបាននៃការចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។[16]

ផ្នែកទី៣៖ កត្តាដែលនាំឱ្យមានវិវាទការងារ

កត្តាដែលនាំឱ្យមានវិវាទការងារកើតឡើងមានដូចជា៖

១) ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ៖

- ប្រាក់ឈ្នួល
- ថិរវេលាធ្វើការ
- ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍
- ការឈប់សម្រាក

លក្ខខណ្ឌការងារទាំងឡាយក៏មានបញ្ចូលផងដែរនូវលក្ខខណ្ឌការងារនានា ដូចជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការជូនដំណឹងមុនពេលបញ្ចប់ពីការងារ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ។[17]

២) ទាក់ទងនឹងសិទ្ធបុគ្គល៖

- ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព
- ការបណ្តេញចេញដោយសារចូលជាសមាជិកភាពសហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសជីព
- ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព
- ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ

ឧទាហរណ៍៖ នៅពេលមានវិវាទកើតឡើង កម្មករម្នាក់ត្រូវគេបណ្តេញចេញ ហើយសហជីពអះអាងថា ការបណ្តេញចេញនេះដោយសារសមាជិកភាពសហជីពរបស់កម្មករនោះ។ វិវាទនេះអាចជាវិវាទរួម ទោះបីជាមាន

[16] មាត្រា ៧៣ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[17] ជំពូកទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កម្មករតែម្នាក់ពាក់ព័ន្ធក៏ដោយ។ វិវាទណាមួយដែលមានការគាំទ្រពីសហជីព ជាទូទៅនឹងត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាវិវាទការងាររួម។

៣.១. ដំណាក់កាលមុនចុះកិច្ចសន្យា

បុគ្គលគ្រប់រូបដែលបានស្វែងរកការងារ ត្រូវតែឆ្លងកាត់នៅដំណាក់កាលជាច្រើន ហើយដំណាក់កាលទាំងសុទ្ធតែជាកត្តាដែលអាចនាំឱ្យកើតមានទំនាស់ឡើង។ **ឧទាហរណ៍៖** កម្មករនិយោជិតម្នាក់បានទៅសម្ភាសការងារនៅក្រុមហ៊ុនមួយកន្លែង ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏បានកំណត់គ្នាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្នុងនោះនិយោជកមិនបានគោរពតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលកំណត់នោះទេ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ខែទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួនតែ១៥០$ (មួយរយហាសិបដុល្លារអាមេរិក) ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានលក្ខណៈផ្ទុយពីច្បាប់កំណត់គឺ១៨០$ (មួយរយប៉ែតសិបដុល្លារអាមេរិក)។

៣.២. ការសាកល្បងការងារ

កត្តាដែលនាំឱ្យមានការងារកើតឡើងក្នុងកំឡុងពេលសាកល្បងការងារ ដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលបំពេញការងារ៖

- ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកខុសពីនីតិវិធីច្បាប់
- ផ្តល់ប្រាក់ខែមិនត្រឹមត្រូវ
- គ្រោះថ្នាក់ ឬរងរបួសក្នុងពេលការងារសាកល្បង ដោយសារតែការធ្វេសប្រហែសរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ការរើសអើងប្រកាន់ពណ៌សម្បុរ ពូជសាសន៍ ភេទ អាយុ
- ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឬលក្ខខណ្ឌការងារមិនអាចអនុវត្តបានជាដើម។

៣.៣. កំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ

នៅក្នុងពេលអនុវត្តការការងារ កម្មករនិយោជិតមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះការងាររបស់ខ្លួនយកចិត្តទុកដាក់ ព្រមទាំងគោរពតាមច្បាប់របស់និយោជក ព្រមទាំងទទួលយកការណែនាំដ៏សមស្របមួយ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តតាមតួនាទីរបស់ខ្លួនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែទទួលបានការរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជកផងដែរ ហើយកត្តាទាំងនោះមកពី៖

១) ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀងទាត់

២) ការរំលោភលើកម្លាំងពលកម្ម

៣) មិនផ្តល់សុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិត (កន្លែងការងារមិនមានសុវត្ថិភាព)

៤) ការដោះស្រាយបញ្ហាមិនមានប្រសិទ្ធិភាព

៥) មិនបណ្តុះបណ្តាលដែលស្រមស្រប

៦) បញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុ

៧) រងការរំលោភបំពានពីថ្នាក់លើដែលមានអំណាចជាង

៨) ក្នុងកន្លែងធ្វើការមិនមានកម្លាំងគ្រប់គ្រាន់

៩) មិនបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌការងារដែលបានកំណត់

ជំពូកទី២

យន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ជំពូកទី២
យន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ជាទូទៅចំពោះវិវាទការងារបុគ្គល ការដោះស្រាយអាចធ្វើឡើងតាមរយៈការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតាមប្រព័ន្ធតុលាការ។ ការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលមុននឹងប្តឹងទៅតុលាការត្រូវមានការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាមុនសិន ដោយស្ថាប័នទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល គឺអធិការការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ **ឧទាហរណ៍៖** បុគ្គលិកគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសដោយបានលួចសម្ភារៈក្រុមហ៊ុន ឬគាត់បានធ្វើឲ្យខូចខាត ដល់សម្ភារៈរបស់ក្រុមហ៊ុនជាដើម។ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ ភាគីណាមួយអាចប្តឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។ ម្យ៉ាងទៀតនៅក្នុងវិវាទការងារបុគ្គល ភាគីអាចធ្វើការចរចា ឬធ្វើការផ្សះផ្សា ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការបាន ដែលជាគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទដោយគ្មានការចាប់បង្ខំ និងពុំមានការតម្រូវដោយច្បាប់នោះទេ។ ដោយឡែកចំពោះការដោះស្រាយដោយការផ្សះផ្សា ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអធិការការងារ ដែលជាគោលការណ៍តម្រូវតាមច្បាប់ បើការចរចា ឬការផ្សះផ្សាមិនទទួលបានដំណោះស្រាយ ឬមិនសះជានឹងគ្នានោះទេ ភាគីអាចប្តឹងទៅតុលាការបាន។ តើវិវាទបុគ្គលមានអត្ថន័យយ៉ាងដូចម្តេច? ហើយតើនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយមានលំដាប់លំដោយយ៉ាងដូចម្តេច?

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង។ ពោលវិវាទបុគ្គលសំដៅទៅលើវិវាទដែលកើតមានចំពោះតែបញ្ហារៀងៗខ្លួនរបស់បុគ្គលតែប៉ុណ្ណោះ។[18]

នីតិវិធីពិស្តារនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលរួមមាន៖

- ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល (០៣) បីសប្តាហ៍ យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង ។
- ក្នុងករណីមិនសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅតុលាការដែលមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេល (០២)ពីរខែ បើពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការនេះនឹងត្រូវផុតរលត់ មានន័យថាភាគីមិនអាចបន្តទៀតបាននោះទេ។[19]

[18] មាត្រា៣០០ ថ្មី ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[19] ប្រកាសលេខ ៣១៨ ស.ក ប.យ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ផ្នែកទី១៖ ការដោះស្រាយដោយការចរចា

ការចរចា គឺជានីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលគូភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងធ្វើការជជែកចរចាដើម្បីរកដំណោះស្រាយ។ លក្ខណៈពិសេសនៃការចរចា គឺធ្វើឡើងរវាងគូភាគីនៃវិវាទផ្ទាល់ ឬអ្នកតំណាងគូភាគីតែប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនតម្រូវឱ្យមានភាគីទីបីជួយសម្របសម្រួលនោះទេ។ គូភាគីអាចជ្រើសតាំងអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការចរចាបាន ដែលអ្នកតំណាងនោះអាចជាមេធាវី ឬអ្នកតំណាងវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀត។ **ឧទាហរណ៍៖** អ្នកតំណាងរបស់ភាគីវិវាទនៃកម្មករនិយោជិតនៃវិវាទការងារគឺតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ។ អ្នកតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនេះជាអ្នកតំណាងវិជ្ជាជីវៈ។ ការចរចាជាទម្រង់មួយនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញនិងងាយស្រួលជាងគេ ដែលគេអាចជ្រើសរើសយកមកដោះស្រាយបានគ្រប់ទម្រង់នៃវិវាទ ទាំងវិវាទធំនិងវិវាទតូច ហើយវាអាចប្រព្រឹត្តិទៅបានគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ មិនថាមុនដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការឬក្រោយទេ។ ភាគច្រើនការចរចាក៏ត្រូវបានគេយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃដែរដូចជា ការចរចាតម្លៃទំនិញនិងការចរចាផ្សេងៗទៀត។ ការចរចាជាទម្រង់នៃការដោះស្រាយវិវាទមួយដែលគេនិយមប្រើជាងគេ ដោយសារងាយស្រួល និងឆាប់រហ័សចំណាយតិចនិងអាចបត់បែនបានតាមទម្រង់នៃវិវាទ។ ភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងអាចព្រមព្រៀងគ្នាធ្វើការចរចា ដោយផ្ទាល់មាត់ ឬតាមទម្រង់លាយលក្ខណ៍អក្សរបានដែរ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ការចរចាក៏អាចធ្វើឡើងជាផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការបាន។

១.១. សញ្ញាណទូទៅ

១.១.១. ការចរចាជាសមូហភាព

ការចរចាជាសមូហភាព គឺជាដំណើការនៃការចរចារវាងតំណាងកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងនិយោជកក្នុងគោលដៅឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងមួយស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ។[20] **ឧទាហរណ៍៖** ពួកគេចរចាអំពីប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ការងារបន្ថែមម៉ោង ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ផលិតផលនៃការចរចាជាសមូហភាព គឺជាអនុសញ្ញារួម ឬ អ.ស.រ។ បើទោះបីជាអ្នកតំណាង តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយចំណែកនៅក្នុងសហគ្រាសក៏ដោយ អនុសញ្ញារួមនេះត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ផងដែរ។ ចំពោះលក្ខខណ្ឌ និងអត្ថប្រយោជន៍ការងារត្រូវបានកំណត់ជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត។ លក្ខខណ្ឌ និងអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ជាកម្រិតអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីទទួលបានលក្ខខណ្ឌ និងអត្ថប្រយោជន៍លើសពីកម្រិតអប្បបរមា ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋាន

[20] មាត្រា ៦៩ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

គតិយុត្តផ្សេងទៀតនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវចរចាជាមួយនិយោជក ប៉ុន្តែដើម្បីចរចាដោយប្រសិទ្ធភាព។ ពួកគេត្រូវមានសំឡេងរួមនិងរឹងមាំ ដើម្បីឱ្យនិយោជកស្តាប់ឱ្យខ្លាំង។ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានអ្នកតំណាង ដើម្បីចរចាជាមួយនិយោជកជំនួសពួកគេ។ ដែលនេះហៅថា ការចរចាជាសមូហភាព។ អ្នកតំណាងត្រូវមានសមត្ថភាពតាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីចរចាជា សមូហភាពក្នុងនាមកម្មករនិយោជិត។ ច្បាប់ផ្ទុកផ្ដាក់សមត្ថភាពចរចាជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក ឬសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ ករណីគ្មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ក្រុមប្រឹក្សា ចរចាអាចធ្វើការចរចាជាសមូហភាព។

១.១.២. ភាគីដែលអាចចរចាសិទ្ធិតំណាង

ការតំណាងទូទៅ សិទ្ធិអាចកើតចេញពីកិច្ចសន្យារវាងម្ចាស់សិទ្ធិ និងអ្នកតំណាង ឬដោយបញ្ញត្តិនៃច្បាប់។[21] ទំហំនៃសិទ្ធិតំណាងត្រូវបានកំណត់ដោយកិច្ចសន្យា ឬដោយច្បាប់(ប្រសិនបើសិទ្ធិតំណាងត្រូវបានផ្តល់ដោយច្បាប់)។[22]

សិទ្ធិតំណាងតាមច្បាប់៖ នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសហជីព សិទ្ធិតំណាងគឺជារបស់សហជីព។ ក្នុងករណីនេះដើម្បីទទួលបានសិទ្ធិតំណាងសហជីព ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដោយកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ ដូចនេះសិទ្ធិតំណាងនេះគឺជាសិទ្ធិដែលផ្តល់ឱ្យដោយច្បាប់ មិនមែនកើតឡើងដោយការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងសហជីពនោះឡើយ។[23]

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតកំណត់ដោយច្បាប់៖ នៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានអាចមានសហជីពច្រើនជាងមួយដែលតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពមួយចំនួនអាចមានសមាជិកច្រើន ហើយមួយចំនួនទៀតអាចមានសមាជិកតិចជាង។ សហជីពទាំងនោះមានសិទ្ធិតំណាងរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែមិនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឡើយ។ មួយវិញទៀតនៅក្នុងច្បាប់ក៏បានកំណត់ទៀតថា ដើម្បីឱ្យសហជីពតែមួយនៅក្នុងសហគ្រាសអាចមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាន លុះត្រាតែសហជីពនោះមានសមាជិកយ៉ាងហោចណាស់ ៣០% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ទើបសហជីពទទួលបានភាពជាអ្នកតំណាងបំផុតដែលស្របតាមច្បាប់។ ប៉ុន្តែបើសហជីពមានសមាជិក ២៥% ឬក្រោម ៣០% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន មានន័យថាសហជីពនោះមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនោះទេ តែជាសហជីពតំណាង។

---

[21] មាត្រា ៣៦៥ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៧

[22] មាត្រា ៣៦៦ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃប្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៧

[23] មាត្រា ៥៥ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ចំពោះសហគ្រាសដែលមានសហជីពលើសពីមួយ បានសេចក្តីថាភាពជាតំណាងបំផុតគឺបានទៅដល់សហជីពដែលបានធ្វើការស្វែងរកការគាំទ្រពីសហជីពដ៏ទៃទៀត ព្រមទាំងទទួលបានសំឡេងលើសពី ៣០% នៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។[24] **ឧទាហរណ៍៖** នៅក្នុងសហគ្រាស A មួយមានសហជីពចំនួន២។ ដោយសហជីពទី១ ទទួលបានសំឡេងគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ចំនួន ៤៥% ចំណែកឯសហជីពទី២ ទទួលបានសំឡេងគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ចំនួន ៣០%។ បើយើងក្រឡេកទៅមើលចំនួននៃសំឡេងគាំទ្ររបស់សហជីពទាំងពីរ យើងនឹងទទួលបានចម្លើយថា សហជីពទី១ ទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស។

សហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតត្រូវតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយច្បាប់ ដូចជា ត្រូវបានចុះបញ្ជីយ៉ាងត្រឹមត្រូវ សមាជិកបោះឆ្នោតត្រូវតែមានបណ្ណបង់ភាគទានសមាជិក និងមានសមត្ថភាពផ្តល់សេវាវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិក។ សិទ្ធិតំណាងនេះត្រូវបានហៅថា "**សិទ្ធិតំណាងកំណត់តាមច្បាប់**"។

ក្រុមប្រឹក្សាចរចា៖ ក្រុមប្រឹក្សាចរចាត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្នុងករណីមានការចាំបាច់ត្រូវចរចារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីសម្រេចបាននូវអនុសញ្ញារួមមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចតំណាងកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកក្នុងការចរចាជាសមូហភាពនៅគ្រប់កម្រិតនៃការចរចារវាងនិយោជិតមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាអ្នកតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាអ្នកតំណាងបំផុត។[25] ក្រុមប្រឹក្សាចរចានេះមានសមាសភាពតំណាងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយកម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងជ្រើសរើសដោយនិយោជក។ សិទ្ធិតំណាងនៅក្នុងការចរចា ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ក្រុមប្រឹក្សាចរចាមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ប៉ុន្តែត្រូវទទួលលិខិតបញ្ជាក់ពីប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ប្រសិនបើសហគ្រាសស្ថិតក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ) ឬដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ប្រសិនបើមានសហគ្រាសនៅតាមបណ្តាខេត្ត)។[26] ចំពោះទំហំនៃការតំណាងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាចរចា គឺមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងដំណើរការចរចាជាសមូហភាព និងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត

[24] មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[25] មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[26] ប្រកាសលេខ ៣៦២ (កកបវ) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦

ទទួលបានការការពារ ព្រមទាំងទទួលបាននូវយុត្តិធម៌ដោយគ្មានការរំលោភបំពាន ការគាបសង្កត់ ការគំរាមកំហែងពីសំណាក់អ្នកដែលមានឋានៈខ្ពស់ជាង នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពួកគេកំពុងធ្វើការ។[27]

ភាគីនៃកិច្ចចរចារ៖ សិទ្ធិតំណាងរបស់ភាគីនៃកិច្ចចរចាកើតចេញពីការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅបុគ្គលម្នាក់ ឬបុគ្គលច្រើននាក់ដោយសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបាននូវកិច្ចចរចា។ ចំពោះការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួមត្រូវបានហាមឃាត់។ សិទ្ធិតំណាងរបស់ភាគីនៃកិច្ចចរចាត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ផងដែរ។[28]

ប្រតិភូបុគ្គលិក៖ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី០៨ (ប្រាំបី) នាក់ឡើងទៅ អ្នកតំណាងម្នាក់ ឬអ្នកតំណាងច្រើននាក់របស់កម្មករនិយោជិត គឺជាប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ ឬប្រតិភូបុគ្គលិកច្រើននាក់[29]។ ហើយប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនេះមានសិទ្ធិកំណត់ដោយច្បាប់ឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការនាំយកពាក្យបណ្ដឹងតវ៉ាពីកម្មករនិយោជិតទៅប្រាប់និយោជក និងរាយការណ៍អំពីករណីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត និងអនុសញ្ញារួម អំពីការពិគ្រោះយោបល់ ពិភាក្សាជាមួយនឹងនិយោជកអំពីការតាក់តែងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងការចុះអនុសញ្ញារួម (សម្រាប់សហគ្រាសដែលគ្មានសហជីព)។[30]

១.២. នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយ

១.២.១. ដំណាក់កាលនៃការចរចា

ទោះបីជាដំណាក់កាលនៃការចរចាមិនមានជាក់លាក់យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏គេអាចកំណត់យកដំណាក់កាលសំខាន់មួយចំនួនដើម្បីជម្រុញឱ្យដំណើរការនៃការចរចាមានភាពងាយស្រួល និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ដំណាក់កាលទាំងនោះមានដូចជា៖

១) ដំណាក់កាលត្រៀម៖

ជាដំណាក់កាលទីមួយដែលគូភាគី ឬអ្នកតំណាងគូភាគីប្រមូលអង្គហេតុ និងស្វែងយល់អំពីអង្គហេតុដែលពាក់ព័ន្ធដែលជាចំណុចនៃវិវាទទាំងអស់។ ការប្រមូលអង្គហេតុមានលក្ខណៈសំខាន់ណាស់ប្រសិនបើអង្គហេតុនោះមិនពិត ឬមានការយល់ច្រឡំណាមួយកើតឡើង នោះធ្វើឱ្យការយកច្បាប់មកអនុវត្តចំពោះអង្គហេតុនេះក៏មិនបានត្រឹមត្រូវនាំឱ្យលទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយក៏ពុំមានភាពសុក្រឹតយុត្តធម៌ដែរ។ ដើម្បីធានាបានថាអង្គហេតុ

---

[27] សេចក្ដីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៣៣/១៣ និង សបអ ១១៦/១៥

[28] មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

[29] ពាក្យថា "ប្រតិភូបុគ្គលិក" សំដៅដល់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់។

[30] មាត្រា ៤១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

ពិតប្រាកដ ភាគី ឬអ្នកតំណាងនៃវិវាទត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងស្វែងរកអង្គហេតុដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរឿងក្តីទាំងអស់ ព្រមទាំងប្រមូលភស្តុតាងផ្សេងៗទៀតដូចជា អនុសញ្ញារួម ច្បាប់ផ្ទៃក្នុងនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ បន្ទាប់ពីនេះគូភាគី ឬអ្នកតំណាងត្រូវធ្វើការវិភាគអង្គហេតុជាមួយនិងអង្គច្បាប់ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស សារាចរ សេចក្តីជូនដំណឹង និង កិច្ចព្រមព្រៀងនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គហេតុ បើមិនដូចច្នោះទេ បទដ្ឋានច្បាប់មានភាពច្បាស់លាស់ ប៉ុន្តែអង្គ មានភាពចំរូងចំរាស់គ្នា។ ដំណាក់កាលបន្ទាប់គូភាគីអាចស្វែងយល់អំពីផលប្រយោជន៍ និងគោលដៅដែលខ្លួន ចង់បាន ថាតើភាគីនីមួយៗចង់បានអ្វី ឬដោះស្រាយដោយរបៀបណា ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយមួយ ដែល ល្អបំផុតសម្រាប់ភាគីទាំងសងខាង។ ខាងក្រោមនេះគឺជាបញ្ជីនៃផលប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលកូនក្តីអាចមាន ក្រៅពីបញ្ហាប្រាក់កាសៈ

- ការរក្សាសម្ងាត់
- សុវត្ថិភាពរាងកាយ
- ការរក្សាកេរ្តិ៍ឈ្មោះ
- ការរក្សាទំនាក់ទំនងល្អជាមួយភាគីម្ខាងទៀត
- ការបន្តការងារ
- ការទទួលស្គាល់ចំពោះកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់កូនក្តីនោះ
- ការទទួលបាននូវការសម្តែងភាពសោកស្តាយ ទឹកចិត្តអាណិតអាសូរ ឬការសុំទោស
- ការមាន ថ្ងៃឡើងតុលាការ របស់កូនក្តីនោះ
- ឱ្យភាគីម្ខាងទៀតស្តាប់ និងយល់ពីកូនក្តីនោះ
- ការសង្គ្រោះមុខមាត់
- ការធ្វើឱ្យភាគីម្ខាងទៀតអាម៉ាសមុខ ឬអៀនខ្មាស់ជាសាធារណៈ
- ការចង់ផ្សាភ្ជាប់ខ្លួនទៅនឹងវប្បធម៌ គ្រួសារ ឬអង្គការស្ថាប័នណាមួយ
- ការសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាកូនក្តីនោះគឺជាអ្នកត្រូវ។

២) ដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមៈ

ជាញឹកញាប់ដំណាក់កាលផ្តើមនៃការចរចាភាគច្រើនមិនត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនោះទេ ដោយសារ ចាត់ទុកវាមិនសំខាន់ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញដំណាក់កាលនេះមានចាំបាច់បំផុតចំពោះដំណាក់កាលបន្ទាប់មកទៀត ដោយភាពងាយស្រួល និងជោគជ័យ។ បន្ទាប់មកគូភាគីធ្វើការទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីពិភាក្សាអំពី បែបបទនៃការចរចាដូចជា

តើគួរតែមានការចរចាដែរឬទេ? តើការចរចាទាំងត្រូវធ្វើឡើងនៅពេលណា នៅកន្លែងណា ដោយរបៀបណា? តើគួរចរចាដែរឬទេ?

សំណួរថា " គួរឬទេ" (តើគួរមានការចរចាដែរឬទេ? មានសារៈសំខាន់ណាស់ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន ភាគីទីមួយដែលស្នើឱ្យមានការចរចា អាចត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាការបង្ហាញភាពទន់ខ្សោយរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើមានករណីបែបនេះមែន មេធាវី ត្រូវគិតដោយប្រុងប្រយ័ត្នអំពីរបៀបបង្ហាញសំណើរនោះ ជាគោលការណ៍ទូទៅ ប្រសិនបើភាគីមានផលប្រយោជន៍កាន់តែតិចនៅក្នុងការចរចា ភាគីនោះកាន់តែមានជំហររឹងមាំស្តែងឡើង។ អាស្រ័យហេតុនេះការព្យាយាមបង្ហាញការមិនមានចំណាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងកាតចរចា ប៉ុន្តែនៅតែយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការចរចាជួនកាលក៏ជាប្រការដែលមានសារៈប្រយោជន៍ដល់គូភាគីផងដែរ។

តើការចរចាទាំងនេះត្រូវធ្វើឡើង នៅពេលណា?

ជួនកាល សំណួរផ្សេងទៀតត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបែបបទផ្លូវការការសុទ្ធសាធ ប៉ុន្តែសំណួរទាំងនេះអាចមានសារៈសំខាន់ផងដែរ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរថា "នៅពេលណា" ផលប្រយោជន៍ខ្ពស់របស់ភាគីក្នុងការឱ្យមានការចរចាជាបន្ទាន់អាចចង្អុលបង្ហាញកម្រិតមួយនៃតម្រូវការ ឬសេចក្តីអស់សង្ឃឹម ។ ប្រសិនបើភាគីម្ខាងយល់ថាការចរចាត្រូវតែធ្វើឡើងជាបន្ទាន់ ភាគីនោះអាចប្រឈមមុខនឹងតម្រូវការប្រាក់ឬអាចថាភាគីនោះអាចប្រឈមមុខនឹងរយៈពេលកំណត់ផ្នែកអាជីវកម្មដ៏សំខាន់ណាមួយ ឬភាគីនោះអាចមានការភ័យខ្លាចថាវិវាទនោះនឹងត្រូវបើកចំហរជាសាធារណៈដែលអាចបង្កមហន្តរាយធ្ងន់ធ្ងរដល់ខ្លួនបាន។ ទោះបីជាមានមូលហេតុអ្វីក៏ដោយ វាមានសារៈប្រយោជន៍ក្នុងការចងចាំចំណុចនេះនិងត្រូវធានាថាកូនក្តីរបស់អ្នកមិនហាក់ដូចជាមានចំណង់ជ្រុលពេក ក្នុងការឱ្យមានការចរចាជាបន្ទាន់ ។

តើការចរចាទាំងនេះត្រូវធ្វើឡើង នៅកន្លែងណា?

សំណួរថា "នៅកន្លែងណា" មានលក្ខណៈកាន់តែល្អិតល្អន់នៅក្នុងសារៈសំខាន់របស់វា។ ប្រសិនបើការចរចាត្រូវបានធ្វើឡើងនៅឯការិយាល័យមេធាវីរបស់អ្នកនោះអ្នកនឹងមានប្រៀបខាង "ទីតាំង" ។ អ្នកអាចមានអារម្មណ៍ងាយស្រួលជាងភាគីម្ខាងទៀត ដែលអាចមានអារម្មណ៍មិនសុខស្រួល នៅក្នុងបរិយាកាសដែលខ្លួនមិនធ្លាប់ស្គាល់ លើសពីនេះទៅទៀតនៅក្នុងវប្បធម៌មួយចំនួនគេអាចចាត់ថាភាគីជាភ្ញៀវមានតម្រូវការជាងក្នុងការព្រមព្រៀងដោះស្រាយ ពីព្រោះពួកគេសុខចិត្តធ្វើដំណើរមកជួបដោយសារមូលហេតុនេះ ជួនកាលការចរចាត្រូវបានធ្វើឡើងនៅកន្លែងអព្យាក្រឹតដូចជាការិយាល័យគណៈមេធាវី មជ្ឈមណ្ឌលតុលាការ ឬមជ្ឈមណ្ឌលសម្រុះសម្រួលឯកជន។

តើការចរចាទាំងនេះត្រូវធ្វើឡើង ដោយរបៀបណា?

សំណួរ "របៀបណា" ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដំណើរការចរចាផ្ទាល់។ តើភាគីទាំងពីរគួរផ្ញើរអ៊ីមែលឱ្យគ្នាឬទេ? តើពួកគេគួរចរចាតាមទូរស័ព្ទដែរឬទេ? តើពួកគេត្រូវចរចាទល់មុខគ្នាដោយផ្ទាល់ដែរឬទេ? ប្រសិនបើជួបផ្ទាល់ តើកូនក្តីត្រូវមានវត្តមាននៅពេលចរចាដែរឬទេ? ប្រសិនបើកូនក្តីរបស់អ្នកជាអ្នកមានប្រាក់ច្រើនជាង ឬជាមនុស្ស ដែលពោរពេញដោយភាពជឿជាក់ពីធម្មជាតិ នោះការចរចាទល់មុខគ្នាជាមួយកូនក្តីទាំងពីរអាចមានប្រយោជន៍ ឬកូនក្តីរបស់អ្នកអាចមានលទ្ធភាពផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នក ពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គហេតុដែលមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងកំឡុងពេលចរចា ឬអាចថាពីដំបូងមកកូនក្តីរបស់អ្នកអាចមានការរំពឹងទុកចំពោះដំណោះស្រាយដែលមិនប្រាកដនិយម ហើយការស្តាប់រឿងរ៉ាវរបស់ភាគីម្ខាងទៀតអាចជួយបន្ធូរបន្ថយការរំពឹងទុកទាំងនោះបាន ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើកូនក្តីរបស់អ្នកត្រូវបានគំរាមកំហែងដោយភាគីម្ខាងទៀត ឬឆាប់រំជួលអារម្មណ៍នោះ គួរតែជៀសវាងកុំឱ្យមានការចូលរួមរបស់កូនក្តីទៅក្នុងការជួបចរចាផ្ទាល់ ។ ប្រសិនបើកូនក្តីរបស់អ្នក អាចនឹងផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ ឬផ្តល់សញ្ញាជាកាយវិការៈ (ដូចជា ការបង្ហាញការភ័យខ្លាច) នោះ អ្នកអាចពិចារណាបញ្ចៀសការចូលរួមដោយ ផ្ទាល់របស់កូនក្តីទៅក្នុងការចរចា។

៣) ដំណាក់កាលព័ត៌មានៈ

ជាដំណាក់កាលមួយដែលសំខាន់បំផុតក្នុងដំណើរការការចរចា។ ក្នុងដំណាក់នេះគូភាគី ឬអ្នកតំណាងមានការចរចាគ្នាយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការផ្តល់ពត៌មានអង្គហេតុនិងសំអាងច្បាប់រៀងៗខ្លួន ភាពអាចបត់បែនបាន ការចរចាមានលក្ខណៈងាយស្រួយ និងអាចបត់បែនបានតាមគូភាគីនៃវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ចំពោះដំណើរការនៃការចរចាគូភាគីអាចយកជាផ្លូវការក៏បាន ឬក្រៅផ្លូវការក៏បាន។ ចំពោះលទ្ធផល នៃការចរចាមានភាពបត់-បែនដែលអាចឈានទៅរកដំណោះស្រាយផ្សេងៗដែលគូភាគីចង់បាន។ អាចរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងគូភាគីបានល្អៈ ការចរចាអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយដែលសមរម្យ និងអាចបន្តរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងគូភាគីបានល្អ។ ជាក់ស្តែងណាស់ នៅក្នុងដំណើរការនៃការចរចាទាំងមូល អ្វីដែលសំខាន់នៅក្នុងការចរចា គឺជាការសំនួរទៅកាន់ភាគីម្ខាងទៀតដែលផ្តោតលើចំណុចសំខាន់នៃវិវាទដែលភាគីចង់បាន។ ត្រូវតែជំរុញឱ្យពួកគេពន្យល់អំពីជំហររបស់ពួកគេម្នាក់ចំពោះអ្វីៗគ្រប់យ៉ាង ដូច្នេះគាត់នឹងអាចបញ្ចេញព័ត៌មានឱ្យបានកាន់តែច្រើន។ ចំពោះការនិយាយរបស់ភាគីម្ខាងទៀតក្នុងការចរចា ត្រូវព្យាយាមធ្វើយ៉ាងណាឲ្យភាគីម្ខាងទៀតបន្តការនិយាយនៅក្នុងកំឡុងពេលចរចា គឺជាប្រការដ៏មានសារៈប្រយោជន៍។ ប្រសិនបើភាគីម្ខាងទៀតនិយាយកាន់តែច្រើន គាត់នឹងផ្តល់ព័ត៌មានកាន់តែច្រើនក្នុងកំឡុងពេលចរចានោះដែរ។

៤) ដំណាក់កាលបែងចែក/ផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ៈ

បន្ទាប់ពីភាគីវិវាទមានឱកាសពន្យល់អំពីការយល់ដឹងរបស់ខ្លួនចំពោះអង្គហេតុ ការវិភាគរបស់ខ្លួនលើអង្គ*ច្បាប់ព្រមទាំងជំហរ និងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេរួចមក ដំណាក់កាលបែងចែក/ផ្អែកលើផលប្រយោជន៍

ក៏ចាប់ផ្តើម ។ នេះគឺជាដំណាក់កាលដែលភាគីទាំងពីរស្វែងរកដំណោះស្រាយផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ ដែលអាចមានជាមុនសិន ហើយប្រសិនបើមិនមានលទ្ធភាពណាមួយនោះទេ។ ទើបបន្តទៅរកដំណោះស្រាយបែបផែងចែកទៀត។

៥) ដំណាក់កាលបញ្ចប់៖

នៅពេលដែលមានការព្រមព្រៀងនៅក្នុងកំឡុងពេលចរចាហើយ ត្រូវធានាថាល័ក្ខខ័ណ្ឌព្រមព្រៀងទាំងនោះត្រូវបាន សរសេរចូលជាលាយលក្ខណ៍អក្សរភ្លាម១។ ការចងចាំរបស់មនុស្សតែងរលត់ទៅ ហើយប្រសិនបើភាគីចរចារពន្យាពេល ដោយគ្រាន់តែចងចាំអំពីលក្ខខណ្ឌនៃការព្រមព្រៀងនោះ ក្រោយមកទៀតពួកគេអាចមិនឯកភាពទៅលើលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ណាមួយនៅពេលដែលពួកគេព្យាយាមសរសេរវាចូល។ ម្យ៉ាងវិញទៀតប្រសិនបើភាគីមានពេលវេលាច្រើនជ្រុលពេកនោះពួកគេអាចពិចារណាឡើងវិញនូវសម្បទានរបស់ខ្លួនហើយនឹងព្យាយាមចរចាឡើងវិញ ដើម្បីទទួលបានលក្ខខណ្ឌកាន់តែប្រសើរជាងមុន ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហានេះភាគីចរចាត្រូវត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការសរសេរចូលនូវ។ លក្ខខណ្ឌជាមូលដ្ឋាននៃកិច្ចព្រមព្រៀងនិងចុះហត្ថលេខាហើយបន្ទាប់មកប្រហែលជាត្រូវសរសេរលក្ខខណ្ឌស្ថាពរឱ្យបានឆាប់បន្ទាប់ពីនោះពោល គឺនៅពេលដែលមេធាវីទាំងអស់មានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ទម្រង់ច្បាប់សមស្រប។ ជាងនេះទៅទៀត ប្រការដែលសំខាន់ គឺអ្នកមិនត្រូវប្រើក្រសែរភ្នែកថាខ្លួនឈ្នះ ឬនិយាយពាក្យពេចន៍ដូចជា "វាបែរជាល្អសម្រាប់ខ្ញុំជាងអ្វីដែលបានខ្ញុំគិតទៅទៀត"។ ការណ៍នេះអាចបង្កើតអារម្មណ៍មិនល្អរវាងភាគីទៅវិញទៅមក ហើយអាចឈានទៅដល់ការរំលាយកិច្ចព្រមព្រៀងនោះវិញក៏ថាបាន។

១.២.២. ការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីទាំងសងខាង

ការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីទាំងសងខាង គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតនៅចំពោះមុខគ្នា ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីសំណាក់ជនទីបី។ ដោយភាគីបានធ្វើការចរចាដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយដ៏សមស្របមួយ តាមលក្ខខណ្ឌដែលភាគីម្ខាងទៀតបានស្នើសុំ ដោយការស្ម័គ្រចិត្ត គ្មានការបង្ខិតបង្ខំឡើយ។

១.២.៣. ការចរចាដោយមានការសម្របសម្រួលពីសហជីព

និយោជកត្រូវតែចរចាដោយស្មោះត្រង់ កាលណាតំណាងសហជីពស្នើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម។កាតព្វកិច្ចចរចាដោយស្មោះត្រង់រួមមានលក្ខខណ្ឌតំរូវអោយ ព្រមព្រៀងលើវិធានដ៏សមហេតុផលសំរាប់ការចរចាឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើរដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពតាមវិធីដ៏សមហេតុផលផ្តល់ធនធានដ៏សមរម្យ និង ព័ត៌មានទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ។

១.២.៤. កាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគី

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចការចរចារវាងភាគីទាំងពីរ ភាគីមានកាតព្វកិច្ចដូចជា៖

- កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកៈ ត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទៅតាមលក្ខខណ្ឌ ឬការទាមទារចង់បានរបស់ភាគីនិយោជិត និងព្រមទទួលស្គាល់បញ្ចប់វិវាទ។
- កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតៈ ត្រូវទទួលយកសំណងនៃការទាមទាររបស់ខ្លួនដែលបានទាមទារ និងយល់ព្រមបញ្ចប់វិវាទ។

ផ្នែកទី២៖ ការដោះស្រាយដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

២.១. សញ្ញាណទូទៅ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារស្ថិតនៅក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ។[31] នាយកដ្ឋាននេះទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមរយៈការផ្សះផ្សា នៅពេលណាគ្មាននីតិវិធីដែលកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួម។ មន្ត្រីនៃនាយកដ្ឋានត្រូវបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឲ្យធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទរួមដែលដាក់ជូននាយកដ្ឋាននៅពេលដែលវិវាទនោះមិនអាចដោះស្រាយបាននៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ នាយកដ្ឋាននេះបំពេញតួនាទីជាលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ បើសិនជាវិវាទមិនអាចផ្សះផ្សាបានដោយមន្ត្រីដែលចាត់តាំងដោយនាយកដ្ឋាននៅក្នុងអំឡុងពេល ១៥ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃចាត់តាំងនោះទេ លើកលែងតែអវត្ត មានដែលមានហេតុផលរបស់ភាគី វិវាទនោះត្រូវបញ្ជូនទៅឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈលេខាធិការ-ដ្ឋាន។[32] ក្រៅពីការដោះស្រាយវិវាទ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារទទួលខុសត្រូវរៀបចំបទបញ្ជាការងារ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងឧបករណ៍អន្តរជាតិទាក់ទងនឹងសិទ្ធិការងារ និងសិទ្ធិដើម្បីបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។ នាយកដ្ឋាននេះទទួលខុសត្រូវក្នុងការចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករ និងអង្គការនិយោជក និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងចេញឋានៈភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពកម្មករ។

២.១.១. រចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសភាព

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជាអង្គភាពសេនាធិការរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួលនិងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។[33]

---

[31] មាត្រា ១៤ នៃអនុក្រឹត្យ ស្តីពី ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

[32] មាត្រា ៣០៣ , ៣០៤ , ៣០៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

[33] ប្រការ១ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ២៨២/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ស្តីពីការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារដឹកនាំដោយប្រធាន០១ (មួយ)រូប និងអនុប្រធានមួយចំនួនជាជំនួយការតាមការចាំបាច់។ ជាមួយគ្នាផងដែរ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារមានការិយាល័យសរុបចំនួន ០៧ (ប្រាំពីរ) រួមមាន៖

១. ការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

២. ការិយាល័យវិវាទការងារទី១

៣. ការិយាល័យវិវាទការងារទី២

៤. ការិយាល័យវិវាទការងារទី៣

៥. ការិយាល័យវិវាទការងារទី៤

៦. ការិយាល័យយន្តការត្រីភាគី

៧. ការិយាល័យលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។[34]

ដោយការិយាល័យនីមួយៗត្រូវបានដឹកនាំដោយប្រធាន០១ (មួយ)រូប និងអនុប្រធានមួយចំនួនជាជំនួយតាមការចាំបាច់ ហើយការិយាល័យទាំងអស់ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍អំពីសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួនជូនទៅប្រធាននាយកដ្ឋានផ្ទាល់ផងដែរ។[35]

២.១.២. តួនាទី និងភារកិច្ច

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារមានតួនាទីនិងភារកិច្ចដូចតទៅ៖

- តាក់តែងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងការការពារសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិនានាស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- ជួយការពារដល់បណ្តាអង្គការតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ដាក់ឲ្យដំណើរការនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ដោះស្រាយរាល់វិវាទការងារ
- តាមដាន និងជំរុញការចរចាជាសមូហភាព និងសំវាទសង្គម ព្រមទាំងពិនិត្យ និងចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងនៃអង្គការសហជីពកម្មករ
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

---

[34] ប្រការ៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ២៨២/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ស្តីពីការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

[35] ប្រការ៥ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ២៨២/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ស្តីពីការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលអគ្គនាយកប្រគល់ជូន។[36]

២.២. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ

២.២.១. ការផ្សះផ្សារដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីទាំងសងខាង

ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនថានិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីមកធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទរបស់ពួកគេមុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីណាមួយស្នើសុំអំពីការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល នោះភាគីមួយទៀតត្រូវតែទៅចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សា ក្នុងករណីដែលបានទទួលជោគជ័យ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើនៅកំឡុងពេលផ្សះផ្សានោះ។[37]

២.២.២. ការផ្សះផ្សារដោយអធិការការងារ

យោងតាមមាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការផ្សះផ្សា គឺជាដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដោយការស្ម័គ្រចិត្ត ដែលដំណើរការ នេះត្រូវតែមានការផ្តួចផ្តើមពីភាគីណាមួយនៃភាគីទាំងពីរនៃវិវាទ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីមួយនៃភាគីទាំងនោះ ដាក់ពាក្យបណ្តឹងដើម្បីសុំការផ្សះផ្សា ភាគីមួយទៀតត្រូវតែចូលរួម។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងបានចេញប្រកាស លេខ ៣១៨/២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីសម្រាប់ផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ។ មាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងប្រកាសលេខ ៣១៨/២០០១ កំណត់ពីនីតិវិធីសម្រាប់ការផ្សះផ្សាដូច ខាងក្រោម :

១. ភាគីណាក៏ដោយ ក៏អាចធ្វើពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារបានដែរតាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទដោយការផ្សះផ្សានេះ អ្នកផ្សះផ្សាដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើងពីអធិការដ្ឋានការងារ ព្យាយាមជួយភាគីទាំងសងខាងឱ្យដោះស្រាយវិវាទរបស់គេតាមការព្រមព្រៀង ។

២. ភាគីទាំងឡាយត្រូវផ្តល់ពត៌មានដែលអធិការការងារបានសុំ ហើយត្រូវចូលរួមក្នុងអង្គប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានអញ្ជើញ ។

៣. ទោះបីជាការផ្សះផ្សាទទួលបានជោគជ័យ ឬអត់ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវតែសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាលើរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សា។ ភាគីនីមួយៗត្រូវចុះហត្ថលេខាលើរបាយការណ៍ផងដែរ និងទទួលបានរបាយការណ៍ជាច្បាប់ចំលងដោយមានបញ្ជាក់ពីការទទួលស្គាល់ត្រឹមត្រូវ ។ របាយការណ៍នេះនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងការងារ។[38]

---

[36] អនុក្រឹត្យលេខ ២៨២ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

[37] មាត្រា ៣០០, ៣០១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និង ប្រកាស ៣១៨/០១

[38] ពាក្យថា "រដ្ឋមន្ត្រី" គឺសំដៅលើរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងពាក្យថា "ក្រសួង" សំដៅលើក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។

ការផ្សះផ្សា គឺជាដំណើរការមួយដែលមានភាគីទីបី ជាជនកណ្ដាល (ហៅថាអ្នកផ្សះផ្សា) ដែលមាន តួនាទីផ្ដល់យោបល់ និងស្នើដំណោះស្រាយ។ អ្នកផ្សះផ្សាពុំមានអំណាចបង្ខំឱ្យភាគីណាមួយទទួលយកនូវដំណោះស្រាយឡើយ។ បើសិនជាការផ្សះផ្សាបានឆ្ពោះទៅដល់ការសះជានឹងគ្នា គឺមានន័យថាភាគីវិវាទទាំងសងខាងយល់ព្រមទៅលើដំណោះស្រាយលើបញ្ហារបស់ពួកគេ។ មួយវិញទៀត ពុំមែនរាល់វិវាទទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយសះជា ដោយការផ្សះផ្សាទាំងអស់នោះទេ។ ប្រសិនបើភាគីទាំងសងខាងពុំបានយល់ព្រមសះជាគ្នាតាមរយៈការផ្សះផ្សានោះ ភាគីណាមួយនៃវិវាទអាចធ្វើបណ្ដឹងទៅតុលាការក្នុងរយៈពេល (០២) ពីរខែ។[39] ជាបឋមភាគីវិវាទអាចព្យាយាមដោះស្រាយ វិវាទរបស់ខ្លួនតាមដំណើរការដោះស្រាយវិវាទផ្សេងៗទៀត មុននឹងពួកគេដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅតុលាការ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេល (០២) ពីរខែ បើសិនជាគ្មានបណ្ដឹងណាមួយទៅតុលាការទេ ភាគីវិវាទនឹងបាត់បង់សិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការ។ ហើយវាអាចកើតឡើងបានចំពោះវិវាទបុគ្គលអាចក្លាយជាវិវាទរួម។ នេះសម្រាប់ជាឧទាហរណ៍សំណុំរឿងមួយ ប្រសិនបើសហជីព ឬ ក្រុមកម្មកររកឃើញថា វិវាទបុគ្គលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសេរីភាពសហជីព ឬ រឿងដែលគោលការណ៍ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់កម្មករផ្សេងទៀតនាពេលអនាគត។ តាមការដែល ឆាប់អាចធ្វើទៅបាន សហជីព ឬ ក្រុមកម្មករព្រួយបារម្ភចំពោះវិវាទបុគ្គល ហើយវិវាទនេះមានសក្ដានុពលដែលនឹងនាំទៅរកការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ វិវាទនេះបំពេញបាននូវការលក្ខខណ្ឌកំណត់វិវាទរួម និងអាចត្រូវបានដោះស្រាយ ទៅតាមនីតិវិធីដូចកំណត់ក្នុងជំពូកបន្ទាប់នេះ។

២.២.៣. ដំណើរការក្នុងការដោះស្រាយ

នៅក្នុងដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ មុននឹងប្ដឹងទៅតុលាការ ភាគីណាមួយអាចប្ដឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សារជាមុនសិន។ [40] ភាគីត្រូវរៀបចំពាក្យបណ្ដឹង ហើយត្រូវបញ្ជាក់អំពីកម្មវត្ថុដែលខ្លួនទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្ដឹង រួចដាក់ចូលមករដ្ឋបាលនាយកដ្ឋានវិវាទការងារជាមុនសិន។

ក្រោយមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារក៏បានទទួលបណ្ដឹងពីភាគីណាមួយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់ដើម្បីមកផ្ដល់នូវព័ត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានាដែលខ្លួនចង់បាន ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទអោយបានសមស្របមួយសម្រាប់ការទាមទាររបស់ភាគី។ ជាបន្ទាប់អធិការការងារធ្វើការសាកសួរពត៌មានបន្ថែមជាមួយភាគីម្ដងដាច់ដោយឡែកពីគ្នា (ម្ដងម្នាក់ៗ)។ នៅគ្រប់ពេលសាកសួរពត៌មានបន្ថែមរវាងភាគីទាំងពីរ ត្រូវតែធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ហើយឯកសារកំណត់ហេតុនោះត្រូវតែចុះហត្ថលេខាពីអធិការការងារជាដាច់ខាត

[39] មាត្រា ៣០១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[40] ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ស្ដីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

និងភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាននោះផងដែរ។ បន្ទាប់ពីធ្វើការសាកសួរនិងចុះហត្ថលេខានៅលើកំណត់ហេតុរួចរាល់ អធិការការងារត្រូវតែប្រគល់ជូនភាគីដែលផ្តល់ពត៌មានម្នាក់ ០១ (មួយ)ច្បាប់ផងដែរ ។[41] ក្នុងករណីប្រសិនបើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជនដែលជាដើមបណ្តឹង មិនព្រមអញ្ជើញទៅផ្តល់ពត៌មានបន្ថែមជូនអធិការការងារតាមកាលកំណត់ដែលបានបញ្ជាក់ក្នុងលិខិតអញ្ជើញក្នុងរយៈពេល ០៣ (បី)ថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ "គិតតែថ្ងៃធ្វើការ" ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេ នោះពាក្យប្តឹងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈ។ ជាបន្ទាប់ទៀត ប្រសិនបើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជនចុងបណ្តឹង មិនព្រមចូលបង្ហាញខ្លួនតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេល ០៣ (បី)ថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់របស់អធិការការងារ " គិតតែថ្ងៃធ្វើការ " ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេ នោះរឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវបានចាត់ទុកថា ភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង ។[42]

ក្រោយពីបានទទួលពត៌មានសព្វគ្រប់អស់ហើយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតអោយភាគីទាំងសងខាងចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នាដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ អធិការការងារត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សា វិវាទបុគ្គលក្នុងរយៈពេល ០៣ (បី)សប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង។ ភាគីវិវាទអាចអោយគេជួយអម ឬអោយគេតំណាងខ្លួនក៏បាន។ មួយវិញទៀត បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ហើយគ្មានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុឱ្យបានសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងជននេះមិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុឱ្យបានសមស្របទេ នោះរឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថាភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការ ចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។[43]

ចំពោះលិខិតអញ្ជើញ នៅពេលដែលបញ្ចប់សព្វគ្រប់នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សារួចហើយ ត្រូវបានផ្ញើជូនភាគីតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួល។ ហើយត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដែលចុះហត្ថលេខាដោយអធិការការងារ ព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងសងខាងផងដែរ នៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជានឹងគ្នា កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាត្រូវតែថតចម្លងជូនភាគីផង។ ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីត្រូវាបនធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារតែមួយគត់ដែលមានន័យថាជាការព្រមព្រៀងយកជាបានការចំពោះមុខច្បាប់ ម្យ៉ាងទៀតក្នុងករណីបើភាគីមិនព្រមសះជាទេ

[41] ប្រកា២ នៃប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

[42] ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

[43] ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

អធិការការងារត្រូវជំរាបជូនទៅភាគី អំពីសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមចោទថា គាត់អាចធ្វើពាក្យបណ្តឹងជាបន្តទៀតទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ទៅតាមបែបបទដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់បាន។[44]

ច្បាប់បានកំណត់ថាតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ក្រោយពីភាគីមិនសះជានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ សាលាជម្រះក្តីមានសមត្ថកិច្ច គឺសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ឬសាលាដំបូងរាជធានី/ខេត្ត នៃទីកន្លែងដែលមានវិវាទការងារនោះ ហើយរបៀបដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងនីតិវិធីនៃការដោះស្រយវិវាទ គឺត្រូវអនុវត្តព្រមទាំងអនុលោមតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ពោលគឺត្រូវតែដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅលេខាធិការដ្ឋាន នៃសាលាដំបូងរាជធានី ឬខេត្តនៃទីកន្លែងដែលមានវិវាទការងារកើតឡើង។[45]

[44] ប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

[45] ប្រការ១០ នៃប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃកាតដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ជំពូកទី៣
យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ជំពូកទី៣
យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ផ្នែកទី១៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

១.១. សញ្ញាណទូទៅ

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅមិនបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម[46]។

១.២. ការព្រមព្រៀងលើការចរចាដោយផ្ទាល់រវាងភាគីទាំងសងខាង

នៅពេលមានវិវាទការងាររួមកើតមានឡើង និយោជក ឬសមាគមនិយោជក ឬអ្នកតំណាងនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនមែនធ្វើការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយអធិការការងារតែម្តងនោះទេ ភាគីទាំងសងខាងអាចធ្វើការសាកល្បងចរចាគ្នាទៅលើបញ្ហាវិវាទជាមុនសិន។ ជួនកាល ទោះបីជាការចរចារវាងភាគីជាវិធីមួយដែលមិនមានប្រសិទ្ធិភាព ឬមានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ចយ៉ាងណាក្តី តែការចរចានេះអាចជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមផងដែរ។ ដោយហេតុថា ភាគីទាំងសងខាងអាចចរចាគ្នានៅចំពោះមុខ ដើម្បីស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយសមស្របមួយដែលអាចផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ឱ្យភាគីទាំងសងខាង។ ប្រសិនបើការចរចាធ្វើឡើងដោយជោគជ័យ ភាគីទាំងសងខាងនឹងចំណេញពេលវេលា ប្រាក់កាសមួយចំនួនដោយមិនចាំបាច់បន្តនីតិវិធីដោះស្រាយបន្តទៀត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការបញ្ចប់វិវាទនៅត្រឹមដំណាក់កាលចរចានេះ អាចរក្សានូវទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតឱ្យនៅដដែលផងដែរ។ ជាការពិតណាស់ ប្រសិនបើវិវាទការងាររួមនេះមិនអាចត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងដំណាក់កាលនៃការចរចានេះទេ វានឹងត្រូវបញ្ជូនមកអធិការការងារដើម្បីមានចំណាត់ការបន្ត។

ផ្នែកទី២៖ ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយអធិការការងារ

២.១. សញ្ញាណទូទៅ

មាត្រា ៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ បើក្នុងអនុសញ្ញាគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃមន្ទីរការងារខេត្ត-ក្រុងរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទ

[46] មាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួននោះទេ អធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលបានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយបានទទួលដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម។

ដើម្បីជៀសវាងរាល់ផលវិបាកមកលើសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ច្បាប់ការងារបានបញ្ចូលនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះជាកំហិត ដែលជាហេតុតម្រូវឱ្យភាគីវិវាទរាយការណ៍អំពីវិវាទរួមទៅអធិការការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីចងកាតព្វកិច្ចដោយអនុសញ្ញារួម ដែលមានបញ្ចូលពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនោះ ភាគីនៃវិវាទត្រូវតែប្រើប្រាស់នីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ខ្លួន។

២.២. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទរួម

២.២.១. ការផ្សះផ្សារដោយអធិការការងារ

ក្រោយពេលដែលក្រសួងការងារបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងពីភាគីរងគ្រោះក្តី ឬបានទទួលដំណឹងអំពីវិវាទដោយខ្លួនឯងក្តី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ ត្រូវចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង គិតចាប់ពីពេលទទួលដំណឹង ឬពាក្យបណ្ដឹងពីវិវាទ។[47] មន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីឱ្យចុះទៅសម្របសម្រួល/ផ្សះផ្សា ត្រូវបានផ្តល់មុខងារជាអធិការការងារ។ ការផ្សះផ្សានោះត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រតិទិន គិតចាប់ពីពេលទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ។ ដោយអនុលោមតាមមាត្រា៣០៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។ បានន័យថា ការផ្សះផ្សាអាចត្រូវបានពន្យារពេលទៅតាមការស្នើសុំរបស់ភាគីវិវាទក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងគ្នា។

ភាគីវិវាទត្រូវចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ហើយត្រូវបញ្ចប់គ្រប់វិធានការវិវាទក្នុងពេលដែលការផ្សះផ្សាកំពុងដំណើរការ បើមិនដូច្នោះទេនឹងត្រូវពិន័យ។[48] ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង កិច្ចព្រមព្រៀងនោះត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវដោយអ្នកផ្សះផ្សា។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានបញ្ជាក់នេះមានអានុភាពដូចគ្នាទៅនឹងអនុសញ្ញារួមដែលចងកាតព្វកិច្ចនៃភាគីវិវាទ និងកម្មករទាំងឡាយណាដែលឱ្យគេតំណាងដោយស្របច្បាប់នោះ។[49] ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនអាចដោះស្រាយបាននូវបញ្ហាទាំងអស់បានទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា។ អ្នកផ្សះផ្សា

[47] មាត្រា៣០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[48] មាត្រា៣០៦ និង៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[49] មាត្រា៣០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ត្រូវបញ្ជូនរបាយការណ៍នេះ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា[50]។

២.២.២. ដំណើរការក្នុងការដោះស្រាយ

បន្ទាប់ពីអធិការការងារបានទទួលដំណឹងពីវិវាទការងារ តាមរយៈពាក្យបណ្ដឹង ឬបានទទួលដំណឹងដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ដូចបានលើកឡើងក្នុងចំណុចខាងលើហើយ អធិការការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង។[51] ចំពោះការងាររួមដែលមានផលប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្ដាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការការងារក្រោយពីបានទទួលដំណឹងពីវិវាទនេះត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារដើម្បីចាត់ឱ្យមានការផ្សះផ្សាភ្លាមៗ ដោយចុះសាកសួរព័ត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែងតែម្តង។[52]

បន្ទាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកបានចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងអស់មកផ្តល់ព័ត៌មាន និងផ្តល់ឱ្យនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធនិងភស្តុតាងនានា។[53] លិខិតអញ្ជើញនេះត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដោយមានការចុះហត្ថលេខាបានទទួល។[54] ការសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែម ត្រូវធ្វើឡើងមួយភាគីម្តងៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ការសាកសួរនេះត្រូវមានកំណត់ហេតុជាឯកសារដោយមានការចុះហត្ថលេខាអ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីផ្តល់ព័ត៌មាននោះ។[55] ក្នុងដំណើរការនៃការសាកសួរនេះ ភាគីអាចឱ្យគេជួយអម ឬតំណាងខ្លួនបាន។ ជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាតំណាង ឬជួយអម លុះត្រាតែជានីតិជន ជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ និងសម្រេចកិច្ចប្រការបាន[56]។ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត អាចជាអ្នកតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតដែលបានចុះបញ្ជិការត្រឹមត្រូវ និងមានសមាជិកភាព៣០%នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់គ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសនោះ។[57]

---

[50] មាត្រា៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[51] មាត្រា៣០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[52] ប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩/១១/២០០១

[53] ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩/១១/២០០១

[54] ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩/១១/២០០១

[55] ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩/១១/២០០១

[56] ប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩/១១/២០០១

[57] មាត្រា៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីអ្នកផ្សះផ្សាទទួលបានព័ត៌មានពីភាគីទាំងសងខាងហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតឱ្យភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមប្រជុំដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ ការកោះអញ្ជើញ និងការផ្សះផ្សាត្រូវតែធ្វើក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុក។ ការផ្សះផ្សាអាចធ្វើឡើងវិញបាន ឬពន្យាពេលបានតាមសំណូមពររបស់ភាគីវិវាទទាំងសងខាង[58]។

នៅពេលភាគីវិវាទចូលរួមប្រជុំតាមការកោះអញ្ជើញទាំងពីរលើករបស់អធិការការងារ ត្រូវបញ្ចប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទទាំងឡាយដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ បើភាគីមិនព្រមបញ្ចប់វិវាទកម្មទាំងនោះទេនឹងត្រូវទទួលពិន័យដែលបានកំណត់ទៅតាមការកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ[59]។

រាល់ការប្រជុំដែលធ្វើឡើងក្នុងនីតិវិធីផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដែលមានបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះទិដ្ឋិការដោយអ្នកផ្សះផ្សា ព្រមទាំងចុះហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយត្រូវចម្លងជូនភាគីទាំងអស់[60]។

ប្រសិនបើលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សា មានការព្រមព្រៀងសះជាទាំងស្រុង កំណត់ហេតុត្រូវមានការចុះហត្ថលេខាដោយភាគីវិវាទ និងចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា និងមានតម្លៃដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ។ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនមានការជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន[61]។ ក្នុងករណីដែលពុំមានការសះជា ឬមានចំណុចខ្លះមិនសះជា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចវិវាទទាំងឡាយដែលមិនសះជា ហើយត្រូវធ្វើរបាយការណ៍នេះបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារយ៉ាងយូរបំផុត៤៨ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាដើម្បីមានវិធានការដោះស្រាយបន្ត[62]។

ផ្នែកទី៣៖ ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៣.១. សញ្ញាណទូទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដែលមានមុខងារដោះស្រាយវិវាទរួម ដែលអធិការការងារដោះស្រាយមិនសះជា ឬមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងសងខាង។ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០០៣ យោងតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលអាចដោះស្រាយវិវាទ

[58] មាត្រា៣០៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

[59] មាត្រា៣០៦-៣៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[60] ប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

[61] មាត្រា៣០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[62] មាត្រា៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១១ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

អំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិរបស់ភាគីណាមួយ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។ វិវាទអំពីសិទ្ធិ អាចនឹងកើតឡើងនៅពេលដែលភាគីណាមួយមិនបាន អនុវត្តមានកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬគោលការណ៍នានារបស់ស្ថាប័ន ដូចជាការកំណត់ឱ្យបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសម៉ោងកំណត់ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិតបម្រើការងារជូនសហគ្រាស និយោជកត្រឹម ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់តាមការចរចា ឬការកំណត់ដោយច្បាប់។ **ឧទាហរណ៍៖** កម្មករនិយោជិតរោងចក្រសហគ្រាស ត្រូវទទួលបានប្រាក់ខែគោល ១៩៤ដុល្លាក្នុងមួយខែ[63] ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនទេ ពួកគេនឹងមានការតវ៉ា និងប្តឹង ទាមទារសិទ្ធិរបស់ពួកគេដែលនឹងត្រូវទទួលបាន។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ គឺជាវិវាទទាក់ទង នឹងផលប្រយោជន៍នៅពេលអនាគត ហើយវាមិនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ។ វិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍កើតឡើងដោយសារតែភាគីណាមួយមិនព្រមព្រៀងអំពីផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ដូចជាការសុំតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដែលការតម្លើងនេះមិនមែនជាសិទ្ធិត្រូវទទួលបានតាមផ្លូវច្បាប់នោះទេ។

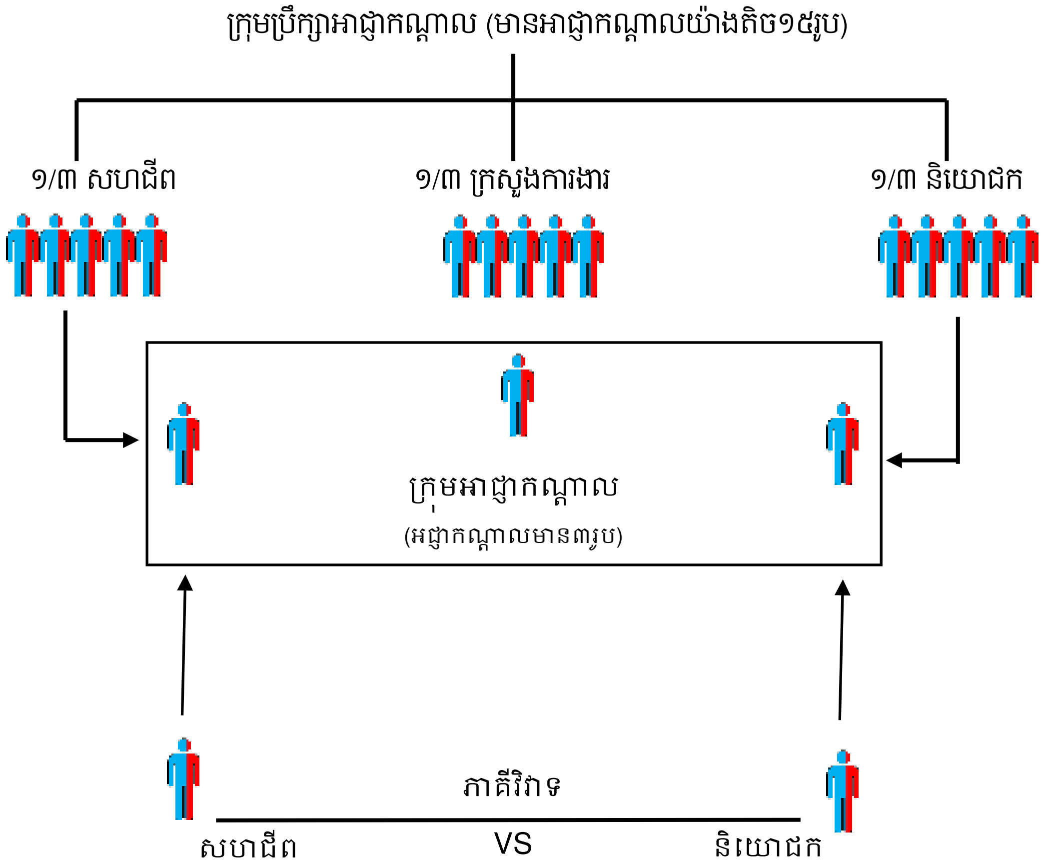
៣.១.១. រចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសភាព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរចនាសម្ព័ន្ធជាត្រីភាគី។ មានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សានេះមានសមាសភាព អជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយសហជីព សមាគមនិយោជក និងព្រមទាំងក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ តាមច្បាប់ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវមានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយ៉ាងតិចចំនួន ១៥រូប ដែលតែងតាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារសម្រាប់អាណត្តិ០១ឆ្នាំ។ បច្ចុប្បន្ននេះ អាជ្ញាកណ្តាល ៣០រូប ត្រូវបាន តែងតាំងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ នៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនីមួយៗ ភាគីនីមួយៗត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបចេញពីបញ្ជីអជ្ញាកណ្តាលរបស់ខ្លួនដើម្បីជំនុំជម្រះរឿងក្តី។

បន្ទាប់មកអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភាគីវិវាទ ត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី មួយរូបទៀតដើម្បីឱ្យដឹកនាំអង្គសវនាការ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនបីរូប។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែបង្កើត ឡើងក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ លើក លែងតែភាគីទាំងសងខាងមានការព្រមព្រៀងពន្យារពេល។

[63] ការចុះផ្សាយរបស់គេហទំព័រVOA

<u>រចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល</u>



<u>តារាង១ រចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល</u>

៣.១.២. មុខងារ និងតួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន

លេខាធិការដ្ឋាន គឺជាការិយាល័យអព្យាក្រឹត ដែលធ្វើការដោយគ្មានលំអៀង និងជាអ្នកជួយសម្រប សម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ វាជាស្ថាប័នមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ ដែលមានតួនាទីផ្តល់ការគាំទ្រ និងសម្របសម្រួលការងាររដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីវិវាទមិនអាចទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ លើកលែងតែក្នុងថ្ងៃសវនាការ ដូច្នេះរាល់ទំនាក់ទំនង និងការសួរនាំព័ត៌មាននានាត្រូវតែទាក់ទងទៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។[64] លេខាធិការដ្ឋាន អាចជួយអ្នកឱ្យយល់ពីបញ្ហានីតិវិធីទាំងឡាយដែលអ្នកត្រូវគោរពតាម ប៉ុន្តែមិនអាចផ្តល់ជូនអ្នកនូវការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់បានឡើយ។[65]

[64] សៀវភៅសំនួរ-ចម្លើយការដោះស្រាយវិវាទរួម

[65] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំសំណុំរឿង សម្រាប់សវនាការក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល, ទំព័រ០៣

លេខាធិការដ្ឋាន មានតួនាទីផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ លេខាធិការដ្ឋានរួមមានប្រធានលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានពីរនាក់ ដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសលេខ១៧៤ ឆ្នាំ២០០៣។ វិធាននីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងអំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់លេខាធិការដ្ឋានរួមមានៈ

- គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- សម្របសម្រួលការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងភាគី និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្រៅពីនៅពេលជំនុំជម្រះ
- ជួយភាគីដែលមានសំនួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និងជួយបំភ្លឺបញ្ជាក់បញ្ហាទាំងឡាយដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬវិធាននីតិវិធីនេះ។

លេខាធិការដ្ឋានក៏បានដើរតួនាទីពិសេសទាក់ទងនឹងនីតិវិធីដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ចាប់ផ្តើមដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល
- ជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល
- ទទួល និងចាត់ចែងឯកសារ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងនានា
- ដំណើរការជំនុំជម្រះអាជ្ញាកណ្តាល
- សេចក្តីបង្គាប់។

ដូច្នេះជាឧទាហរណ៍ លេខាធិការដ្ឋានជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល រក្សាទុកកំណត់ហេតុសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល និងផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈទាំងលក្ខណៈអេឡិចត្រូនិច និងជាឯកសារចងក្រងសេចក្តីបង្គាប់រៀងរាល់ ៦ខែម្តង។

៣.១.៣. ការផ្សះផ្សារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងករណីមិនមាននីតិវិធីផ្សេង ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬមិនមាននីតិវិធីដែលមានការឯកភាពគ្នាជាមុនដោយភាគីវិវាទ មាត្រា៣១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា រដ្ឋមន្ត្រីត្រូវបញ្ជូនរឿងក្តីទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា។ មុនពេលឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារនិងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត[66]។ គ្រប់ពេលមុនចេញសេក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការផ្សះផ្សាបានផងដែរ ដើម្បីជួយដល់ភាគីវិវាទឈានដល់

[66] ប្រការ១៨ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ដំណោះស្រាយវិវាទដោយពួកគេផ្ទាល់[67]។ លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សានេះអាចត្រូវបានចេញនៅក្នុងសេចក្តីបញ្ជាក់ពីការយល់ស្របមួយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬភាគីទាំងពីរអាចជ្រើសរើសធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងឯកជនមួយដែលដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទ។ នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពេញចិត្តនឹងការដែលមានដំណោះស្រាយវិវាទពិតប្រាកដមួយ បន្ទាប់ពីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបិទសំណុំរឿងនោះ។

៣.២. ដំណើរការសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងករណីវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីដោយយោងទៅតាមច្បាប់។ ក្នុងករណីវិវាទ ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីដោយយោងទៅតាមគោលការណ៍សមធម៌។ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជួបប្រជុំក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ការប្រជុំនេះអាចធ្វើតាមរយៈទូរស័ព្ទ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានចំពោះការប្រជុំនេះ និងអំពីសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗដែលបានធ្វើឡើងក្នុងពេលប្រជុំ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការណែនាំពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

៣.២.១. ការប្រជុំ និងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែអនុវត្តតាមវិធាននីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ពោលគឺ ក្រុម-អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារនិងព័ត៌មានចំបាច់ផ្សេងៗទៀត។ ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួនដោយផ្ទាល់នៅមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាចមានអ្នកអម ឬជាអ្នកតំណាងដោយមេធាវីដែលសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលខ្លួនបានស្នើសុំនឹងមានការអនុញ្ញាត និងព្រមព្រៀងពីភាគីនោះ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះដែរ នៅពេលដែលភាគីវិវាទត្រូវបានកោះអញ្ជើញឱ្យមានការជួបប្រជុំដើម្បីរកដំណោះស្រាយ ឬនីតិវិធីនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីទាំងឡាយត្រូវតែផ្អាកនូវវិធានការវិវាទដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬវិធានការដទៃទៀតដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានការវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ហើយភាគីទាំងពីរត្រូវតែចូលរួមនូវគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួម[68]។ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ ជាពិសេសភាគីដើមបណ្តឹងមិនគោរពតាមវិធានការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដូចបានលើកឡើងខាងលើ ឬមិនបានចូលរួម

[67] ប្រកាស៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ៣១

[68] ប្រការ២០ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ការអញ្ជើញឱ្យចូលរួមការប្រជុំទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬសុំណុំរឿងអាចនឹងត្រូវបានបដិសេធមិនធ្វើការដោះស្រាយ ឬអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបញ្ចប់រឿងក្តីនោះ។

ក្នុងដំណើរការនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកំណត់ពីភាពដែលអាចទទួលយកបានពាក់ព័ន្ធនឹងភាពសំខាន់ និងទម្ងន់នៃភស្តុតាង និងមានសិទ្ធិកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយលើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង។ លើសពីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សី និងកំណត់ពីកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា ទីកន្លែងសម្រាប់សាកសួរផងដែរ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ ភាគីវិវាទមានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សីចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ គ្រប់សេចក្តីថ្លែងការ ឯកសារ ឬព័ត៌មានផ្សេងទៀតដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីមួយត្រូវតែបញ្ជូនឱ្យភាគីមួយទៀត។ ទន្ទឹមនេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬឯកសារ ភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយោងដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ។ ដើម្បីធានា និងការពារដល់ភាពអាថកំបាំងនៃព័ត៌មានទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចសមស្របមួយ។[69] លើសពីនេះ សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរក្សាជាអាថ៌កំបាំងនូវរាល់ព័ត៌មាន និងឯកសារដែលខ្លួនបានទទួល ព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច។

ដើម្បីឈានដល់ការចេញសេចក្តីសម្រេចមួយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងអស់ជាលើកចុងក្រោយ ដើម្បីឱ្យពួកគេឈានទៅដល់ដំណោះស្រាយមួយ។ ការប្រជុំនេះមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការពន្យាពេលហួសពីការកំណត់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងសងខាងចំពោះការពន្យាពេលនោះ។ ការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីវិវាទក្នុងកំឡុងពេលនៃដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបាន។

៣.២.២. សេចក្តីចម្លងឯកសារ

ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្តល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដោយផ្តល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងដោយបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួនមួយច្បាប់ម្នាក់។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការនៃសំណុំរឿង ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានសេចក្តីបង្គាប់ នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈអំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ។

[69] ប្រការ២៧ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៣.៣. សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺជាសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងព្យាយាមសម្រេចជាឯកច្ឆ័ន្ទ ប៉ុន្តែក្រុមអាជ្ញាកំណត់សម្រេចតាមមតិភាគច្រើន ប្រសិនបើការសម្រេចជាឯកច្ឆ័ន្ទមិនអាចធ្វើទៅបាន។ ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីរូបត្រូវតែចុះហត្ថលេខាលើសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ហើយត្រូវចម្លងសេចក្តីបង្គាប់នោះបញ្ជូនទៅក្រសួងការងារ និងប្រគល់ជូនដល់ភាគីវិវាទទាំងពីរ និងតម្កល់ទុកនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់សាធារណជនបានអានទុកជាចំណេះដឹងបន្ថែម។

៣.៣.១. បែបបទនៃសេចក្តីបង្គាប់

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងទម្រង់នៃសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ហើយបញ្ជូនទៅក្រសួងការងារក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ។ សេចក្តីបង្គាប់ទាំងអស់អាចស្វែងរកបាននៅលើគេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស។ អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានរំពឹងថានឹងធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាឯកច្ឆ័ន្ទ តែយ៉ាងណាក្តី នៅពេលដែលករណីនេះមិនអាចធ្វើទៅរួច និងសម្រេចយកតាមសំឡេងភាគច្រើន។

បែបបទនៃសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចែងអំពី៖

- ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣រូប
- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងកន្លែងស្នាក់នៅពិតរបស់ភាគី
- សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតប ប្រសិនបើមាន
- ហេតុផលនៃការសម្រេចដែលចែងក្នុងសេចក្តីបង្គាប់
- រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់។[70]

៣.៣.២. សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល និងបញ្ចប់វិវាទ

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាសេចក្តីបង្គាប់ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោយពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានប្រឹក្សានិងសម្រេចចំពោះរឿងវិវាទ។ សេចក្តីបង្គាប់នឹងត្រូវចេញជាធរមាន ហើយមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តភ្លាមប្រសិនបើ៖

[70] ប្រការ៣៨ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនថាត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ឬ
- ភាគីជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅគ្រប់សំណុំវិវាទទាំងអស់ ភាគីមួយដែលមិនចង់បានសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ចភ្លាមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចប្តឹងជំទាស់ជាមួយនឹងលេខាធិការដ្ឋានក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងចំពោះសេចក្តីបង្គាប់នោះ។[71] ការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ ធ្វើឱ្យសេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចអនុវត្តបាន។ បាននំយថា នៅពេលដែលភាគីណាមួយមានការមិនសុខចិត្តនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ពួកគេអាចជ្រើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយអាចបន្តដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការបាន នៅពេលនោះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនអាចអនុវត្តបានទៀតទេ នឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើគ្មានភាគីណាមួយប្តឹងទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេលកំណត់ដែលបានអនុញ្ញាតទេ នោះសេចក្តីបង្គាប់នឹងត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត[72]។

នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់ចូលជាស្ថាពរ អធិការការងារជួយក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយបដិសេធមិនព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលចូលជាស្ថាពរ ពេលនោះភាគីម្ខាងទៀតអាចដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីឱ្យតុលាការជួយដាក់សេចក្តីបង្គាប់នោះបង្ខំឱ្យភាគីវិវាទអនុវត្តតាម។[73] ការធ្វើបែបនេះមិនមែនជាការប្តឹងឧទ្ធរណ៍ឡើយ។ តុលាការមិនធ្វើការពិនិត្យទៅលើអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ឡើយ។ តុលាការអាចបដិសេធសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតែចំពោះកាលៈទេសៈមួយចំនួនដែលបានកំណត់តឹងរឹងដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ៤៧ នៃប្រកាសលេខ៩៩ ឆ្នាំ២០០៤ តែប៉ុណ្ណោះ ដូចជាការអនុវត្តហួសដែនកំណត់ ឬលើសពីការកំណត់នៃច្បាប់ជាអាទិ៍។

ដើម្បីបដិសេធការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់បាន តុលាការត្រូវតែចេញសេចក្តីសម្រេចថាសេក្តីបង្គាប់នោះមិនត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ព្រោះមានភាពមិនប្រក្រតីខាងនីតិវិធីក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នោះ ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដោយប្រើប្រាស់អំណាចលើសពីច្បាប់ប្រគល់ឱ្យខ្លួន ដូចបានលើកឡើងខាងលើ។

---

[71] ច្បាប់ការងារ មាត្រា៣១៣

[72] ច្បាប់ការងារ មាត្រា៣១៣ និង៣១៤

[73] ប្រកាសលេខ៦៩ ឆ្នាំ២០០៤

ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួមសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ។ មានន័យថា សេចក្តីបង្គាប់ និងបញ្ញត្តិដែលមានក្នុងអនុសញ្ញារួមនឹងគ្រប់គ្រងទៅលើទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីទាំងអស់។ សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងមានប្រសិទ្ធិភាពយ៉ាងហោចណាស់មួយឆ្នាំ លើកលែងតែភាគីទាំងអស់ព្រមដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះដោយអនុសញ្ញារួមផ្សេងទៀត។ ដោយសារតែសេចក្តីបង្គាប់បែបនេះមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួម នេះអាចជារបាំងដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការរារាំងភាគីពីការនាំយកវិវាទផលប្រយោជន៍ទៅដោះស្រាយក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលអាចបង្កឱ្យមានបញ្ហាក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំ[74]។

គ្រប់សេចក្តីបង្គាប់ដែលអាចអនុវត្តបាន ត្រូវតែបិទផ្សាយនៅសហគ្រាសដែលពាក់ព័ន្ធ ឬបិទនៅការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារខេត្ត-ក្រុង[75]។ លើសពីនេះទៅទៀត សេចក្តីបង្គាប់ក្នុងវិវាទផលប្រយោជន៍ត្រូវតែចុះបញ្ជីដូចគ្នាទៅនឹងអនុសញ្ញារួមដែរ។

ខាងក្រោមនេះជាករណីសិក្សាមួយដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយវិវាទជូនបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន

ករណីសិក្សា ៖ សេចក្តីបង្គាប់ ៣១/១២- ប៊ី & អិន[76]

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់៣១/១២ ប៊ី&អិន មានការទាមទារពីរត្រូវបានធ្វើឡើងតាងនាមកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ។ ការទាមទារ ទីមួយគឺសុំឲកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុន ១៥នាទីជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដើម្បីជៀសវាងរបួសដែលអាចកើតមានបណ្តាលមកពីការដួល ជាដើម ដោយសារតែកម្មករផ្សេងទៀតចាកចេញដោយប្រញាប់នៅពេលតែមួយ។ ការទាមទារទីពីរគឺ សុំឲពួកគាត់អាចឈប់ពីរថ្ងៃ ជារៀងរាល់ខែ ដោយរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ពេញដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ជាជាងកន្លះថ្ងៃដែលនិយោជកកំពុងផ្តល់ឱ្យពួកគេ។

ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមាន ភាពជាតំណាងបំផុត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុចវិវាទទាំងនេះបាន។ នៅក្នុងការកំណត់ថាតើវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា "គ្មានបទប្បញ្ញត្តិណា មួយក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគី" ដែលអនុញ្ញាតឲកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចាកចេញមុន ១៥នាទី ឬអាចឈប់ ២ ថ្ងៃដោយរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ពេញសម្រាប់ការពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដូចនេះវិវាទនេះជាវិវាទផលប្រយោជន៍។

---

74 មាត្រា៣៧១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

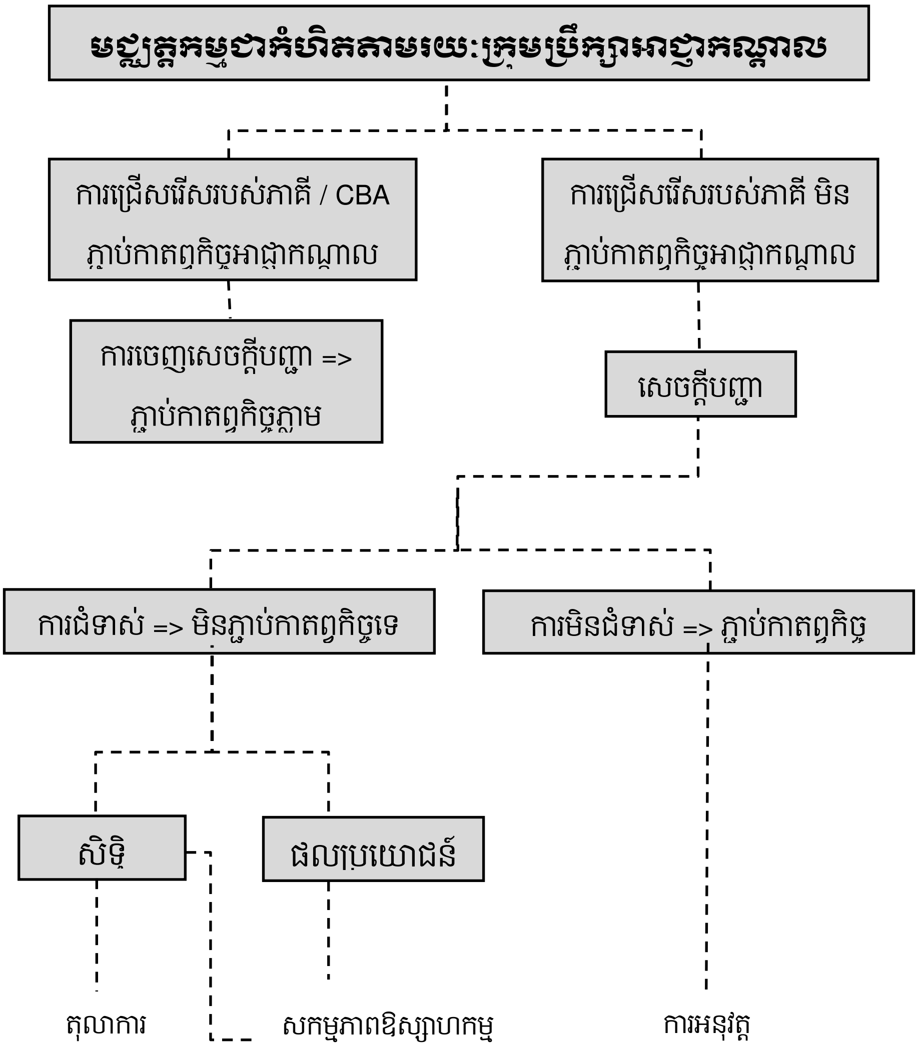
75 មាត្រា៣១៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

76 ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទទីមួយ សុខភាពរបស់កម្មការនីអាចស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាព និង សុវត្ថិភាពនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចមាត្រា ២៣០ ចែងថា "គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរៀបចំយ៉ាងណា ឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាព...[រួមមាន] ហានិភ័យនៃ ការជ្រុះធ្លាក់" ប៉ុន្តែ ដោយសារតែការទាមទារនេះមិនមានចែង នៅក្នុងច្បាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាការទាមទារនោះជាវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍។ ដោយសារតែកម្មករ និយោជិតមិនមានបង្ហាញពីការចាំបាច់ សម្រាប់ឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចាកចេញ ១៥នាទី មុនហើយក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចរកឃើញមូលដ្ឋានសមធម៌ដើម្បីអនុញ្ញាតតាមការទាមទារនេះ សំណើរនេះត្រូវ បានបដិសេធ។

ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទបន្ទាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលស្គាល់អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតថា មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋមានមនុស្សច្រើន ហើយពឹងផ្អែកទៅលើការសង្កត់ធ្ងន់របស់រដ្ឋាភិបាលទៅលើសុខភាពម្តាយដើម្បី បង្ហាញថា ការឈប់សម្រាកកន្លះថ្ងៃសម្រាប់ពិនិត្យ សុខភាព គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ទោះបីជាមានហេតុផលខាង គោលនយោបាយសាធារណៈយ៉ាងរឹងមាំ និងមានការពិចារណាទៅលើផ្នែក សុខភាពក៏ដោយ ចំណុចវិវាទនេះត្រូវ បានកំណត់ថា ដោយសារនិយោជកបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់រយៈពេលកន្លះថ្ងៃរួចហើយ និងមិនមានច្បាប់ ណាមួយតម្រូវសូម្បីតែនៅកម្រិតអប្បបរមា កម្មការិនីមានសិទ្ធទទួលបានត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ សម្រាប់រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ ទោះបីជាការឈប់សម្រាកត្រូវបានអនុញ្ញាតឲបានពេញមួយថ្ងៃក៏ដោយ។
ដូច្នោះ គេអាចមើលឃើញថា ស្របពេលដែលសុខភាព និងសុវត្ថិភាពគឺជាបញ្ហាគ្រឹះនៅទីកន្លែងធ្វើការ បញ្ហានេះ មិនប្រែក្លាយជា លក្ខណៈកំណត់របស់វិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ហើយតម្រូវមានការថ្លឹងថ្លែងយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្នមួយពី សំណាក់អាជ្ញាកណ្តាល។

ទោះបីជាមានភាពចាំបាច់ក្នុងការបែងចែកឲដាច់វិវាទអំពីសិទ្ធ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ច្បាប់មិន បានចែងឲបានគ្រាប់គ្រាន់ សម្រាប់ចំណុចវិវាទនេះទេ ហើយផ្អែកលើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការកំណត់ និយមន័យដែលពិបាក និងមានភាពខុសគ្នាតិចតួច ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងរបស់ច្បាប់ និងឲមាន លទ្ធផលយុត្តិធម៌ និងសមហេតុផល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមានភាព ងាយស្រួល ក្នុងករណីនេះតាម រយៈការដាក់ឯកសារពីសំណាក់កម្មកនិយោជិត និងនិយោជកទាក់ទងនឹងសិទ្ធ និងទំនួលខុសត្រូវ ទាំងនេះ។



<u>តារាង២ ការអនុវត្តសេចក្តីបញ្ជា</u>

៣.៣.៣. សិទ្ធិជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់

មុននឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីទាំងពីរត្រូវជ្រើសរើសប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ថាតើពួកគេមានការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ពោលគឺភាគីទាំងសងខាងត្រូវមានការព្រមព្រៀងគ្នាទាំងសងខាងទើបអាចជ្រើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចបាន ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយមិនព្រមយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទេ នោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងចេញសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគ្នាជ្រើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ភាគីទាំងពីរគ្មានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះឡើយ ហើយសេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងចងកាតព្វកិច្ច ដូច្នេះភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តន៍។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើភាគីណាមួយមិន ឬភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពេលនោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងចេញសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ចំណុចនេះមានន័យថា ភាគីណាមួយនៃវិវាទមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះបាន។ ការប្តឹងជំទាស់

នេះទៀតសោធ ត្រូវតែធ្វើឡើងក្នុងកំឡុងពេល៨ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិនប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើភាគីណាមួយប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងត្រូវទុកជាមោឃៈ និងមិនអាចអនុវត្តបានទេ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់នោះទេ (៨ថ្ងៃប្រតិទិន) សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចនេះនឹងប្រែជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចដែលភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តតាម និងត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចលើការសម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ។

ការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីទទួលបានច្បាប់ចម្លងត្រឹមត្រូវនៃសេចក្តីបង្គាប់ ការប្តឹងជំទាស់ក្រោយរយៈពេល៨ថ្ងៃនឹងមិនមានប្រសិទ្ធិភាពឡើយ។ ដើម្បីដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីវិវាទត្រូវជូនដំណឹងដល់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬបំពេញបែបបទនៅការិយាល័យរបស់លេខាធិការដ្ឋាននេះ។ នៅពេលណាដែលការប្តឹងជំទាស់ត្រូវបានធ្វើឡើងហើយ សេចក្តីបង្គាប់នឹងមិនមានសុពលភាពទៀតនោះទេ ហើយភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ(ផ្អាកសកម្មភាពការងារ)។ ក្នុងករណីវិវាទអំពីសិទ្ធិ ពួកគេអាចជ្រើសរើសវិធីដោះស្រាយតាមរយៈតុលាការ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីនៅតែអាចអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបានដែរក្រោយពីភាគីប្តឹងជំទាស់។ នៅរៀងរាល់ត្រីមាសនៃឆ្នាំនីមួយៗ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការតាមដានការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរបស់ភាគី គ្រប់សំណុំរឿងទាំងអស់ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច។ ការតាមដាននេះធ្វើឡើងតាមរយៈការសាកសួរតាមទូរសព្ទទៅកាន់ភាគីនៃសំណុំរឿង ក្រោយរយៈពេលយ៉ាងហោចណាស់ ៦០ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដើម្បីទុកឲ្យភាគីមានពេលគ្រប់គ្រាន់ធ្វើការពិចារណាអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់។ បើតាមលទ្ធផលនៃការតាមដានពីការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលកន្លងមកបង្ហាញថាភាគីវិវាទមួយចំនួនដែលបានជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចហើយចុងក្រោយភាគីទាំងនោះបែរជាឯកភាពគ្នាមកអនុវត្តតាមវិញ។

ឧទាហរណ៍៖ មួយនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលបានប្តឹងជំទាស់រួចហើយ ក៏នៅតែអាចអនុវត្តតាមបានដូចករណីសំណុំរឿងខាងក្រោមនេះ៖[77]

នៅថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងសំណុំរឿងលេខ០០៣/១៧ ដែលតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៦ចំណុច

[77] ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ ភាគីនិយោជកគឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ មានទីតាំងក្នុងខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ និងជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណជា ៩០នាក់។ ក្នុងចំណោមចំណុចវិវាទចំនួន ៦ចំណុច នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា លើចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុច ក្រោមការសម្របសម្រួលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន៤ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចដូចខាងក្រោម៖

ទី១៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលនៅសល់ បន្ទាប់ពីការកាត់ជាសមាមាត្រសម្រាប់រយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ទី២៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់ពិន័យ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត២រូប ដែលក្នុងម្នាក់ ចំនួន១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងអំឡុងពេល ចូលរួមសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាលពីថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

ទី៣៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃសរុប ជូនកម្មការិនីយ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប១២ខែចុងក្រោយ ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនេះ។

ទី៤៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិត ២រូប នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានលិខិត ឬសំបុត្របញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ឬឯកជន។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីវិវាទបានជ្រើសរើសប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីនិយោជកបានប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ។ ដូច្នេះភាគីវិវាទម្ខាងទៀតមានសិទ្ធិចាត់វិធានការបន្តបានដូចជាប្តឹងទៅតុលាការសម្រាប់ការដោះស្រាយជាចុងក្រោយ ឬប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើកូដកម្មជាដើម។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមការបញ្ជាក់របស់ភាគី ក្រោយពេលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនេះបានចេញក្រោយពេលប្តឹងជំទាស់ និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមការសម្រេចនោះទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតបានបន្តនីតិវិធីបន្តទៀត ដោយនាំគ្នាធ្វើកូដកម្មតវ៉ាឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ រួមផ្សំជាមួយនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចដែលបានពន្យល់លម្អិត និងច្បាស់លាស់ ជាលទ្ធផលក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលទាំងស្រុង។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានសិក្សាយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់នូវចំណុចដែលពាក់ព័ន្ធនិងប្រធានបទខាងលើរួចមក យើងខ្ញុំបានទទួលនូវការយល់ដឹងបន្ថែមទៅលើវិស័យការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេសទាក់ទិននឹងវិវាទការងារតែម្តង។ ដូចដែលបានកំណត់បង្ហាញនៅក្នុងមាតិកាខាងលើ យើងក៏អាចពន្យល់និងបកស្រាយនូវខ្លឹមសារ និងទំនាក់ទំនងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសញ្ញាណនៃការងារ ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលទាក់ទងនឹងការងារ និងកត្តាមួយចំនួនដែលបណ្តាលឱ្យមានវិវាទការងារកើតឡើង។ លើសពីនេះ យើងខ្ញុំក៏បានសិក្សាអំពីបញ្ហា និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទដែលកើតឡើងក្នុងវិស័យការងារទាំងវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ដែលជាវត្ថុបំណងធំក្នុងការសរសេរសារណានេះឡើង។ ជាការពិត ច្បាប់ស្តីពីការងារ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ ដែលមានគោលបំណងធ្វើការការពារនូវសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យមានការរំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតពីសំណាក់និយោជក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគោរពនូវច្បាប់ស្តីពីការងារនេះឱ្យខានពុំបាន។ បើយើងក្រឡេកមើលទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈវិញ ក៏បានខិតខំធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកែទម្រង់ជាបន្តបន្ទាប់ ដោយបានបង្កើតនូវបទប្បញ្ញត្តិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងៗទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ក្នុងការបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងនិងទទួលខុសត្រូវឱ្យបានយ៉ាងទូលំទូលាយ ជាពិសេសនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដែលជាស្ថាប័នសំខាន់ទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ប៉ុន្តែយើងសង្កេតឃើញថា ទោះបីជាមានច្បាប់ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីធ្វើការការពារយ៉ាងណាក្តី ក៏នៅតែមានបញ្ហាវិវាទការងារកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែរ។ ហេតុនេះហើយទើបទាមទារឱ្យមានការដោះស្រាយពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ជាពិសេសនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

យើងសង្កេតឃើញថា នៅពេលដែលមានវិវាទការងារកើតមានរវាងភាគីនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតមុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ ភាគីអាចជ្រើសរើសយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដូចដែលបានបកស្រាយនៅក្នុងខ្លឹមសារនៃសារណានេះ។ ជាការពិតណាស់នៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ មិនថាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរឿងស៊ីវិល ឬក៏វិវាទរឿងព្រហ្មទណ្ឌ ភាគីអាចធ្វើការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយសន្តិវិធី ដែលជាការដោះស្រាយដ៏ពេញនិយម ហើយមានភាពងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស ដោយមិនចាំបាច់ឆ្លងកាត់នីតិវិធីដ៏ស្មុគស្មាញនិងមានរយៈពេលវែង ដែលបង្កឱ្យខាតបង់ពេលវេលា និងថវិកា ព្រមទាំងធ្វើឱ្យភាគីទាំងសងខាងពិបាកនឹងចុះសម្រុងគ្នាដូចដើមវិញណាស់។ ហេតុនេះហើយទើបមានការលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទាំងអស់ក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសតូចធំ ឱ្យធ្វើការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅពេលមានវិវាទកើតឡើងដែលមិនបង្កភាពចលាចលដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ដោយសារតែបងប្អូនកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការចរចា ឬការផ្សះផ្សារគ្នា (ការដោះស្រាយដោយសន្តិវិធី) ហើយបែរជាទៅធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅជាដើម។

ឆ្លងតាមការបញ្ជាក់ខាងលើ យើងខ្ញុំមើលឃើញថា វិសាលភាពនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នមានភាពប្រសើរជាងមុន ដោយការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ជាសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងវិវាទការងាររួមជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានភាគរយក្នុងការដោះស្រាយទទួលបានជោគជ័យច្រើន។ ម្យ៉ាងទៀត តាមការស្ទង់មតិពីសំណាក់ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ពួកគាត់ពេញចិត្ត និងជឿជាក់លើនីតិវិធីដោះស្រាយរបស់អធិការការងារក៏ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការស្វែងរកការពិត និងផ្តល់នូវយុត្តិធម៌ពិតប្រាកដជូនភាគីដែលត្រូវបានរំលោភបំពាន។ ប៉ុន្តែក៏មានផលវិបាកបន្តិចបន្តួចដែរ ដូចជាភាពយឺតយ៉ាវនៃការបញ្ជូនសំណុំរឿងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យទាន់ពេលវេលា។

សរុបមក រាល់វិវាទការងារទាំងអស់សុទ្ធតែនាំមកនៅគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ ដល់កម្មករនិយោជិតព្រមទាំងផ្តល់ផលប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិផងដែរ ប៉ុន្តែបញ្ហាទាំងអស់នោះមួយចំនួនធំ គឺត្រូវបានដោះស្រាយដោយការចរចា ការផ្សះផ្សា តាមរយៈការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងវិស័យការងារ ទោះបីជាការដោះស្រាយមិនទទួលបានភាពជោគជ័យចំពោះគ្រប់រឿងក្តីក៏ដោយ។ យើងសង្កេតឃើញថា ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមិនសូវបានភាពទូលំទូលាយដែលអាចឱ្យបងប្អូនប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតបានសិក្សា ស្វែងយល់សម្រាប់ជាចំណេះដឹងបន្ថែមនៅពេលពួកគេមានបញ្ហាណាមួយនៅកន្លែងបំពេញការងាររបស់គេ។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ជាការពិតណាស់នៅពេលមានវិការៈណាមួយកើតឡើងក្នុងកន្លែងធ្វើការ តែងតែបង្កនូវភាពមិនប្រក្រតីណាមួយដែលនាំឱ្យនិយោជិត និងនិយោជកមានវិវាទជាមួយគ្នាដែលតម្រូវឱ្យមានការដោះស្រាយដោយសន្តិវិធី យុត្តិធម៌ និងឆាប់រហ័ស។ យ៉ាងណាមិញ ការដោះស្រាយវិវាទក្នុងវិស័យការងារនេះអាចត្រូវបានធ្វើឡើងតាមពីរមធ្យោបាយ អាស្រ័យលើការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីវិវាទគឺ ការដោះស្រាយតាមប្រព័ន្ធតុលាការ និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដូចដែលក្រុមយើងខ្ញុំមានរៀបរាប់ខាងលើ។ តាមការសង្កេត ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការពិតជាបានផ្ដល់ប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើនចំពោះភាគីរងគ្រោះទាំងពេលវេលា ថវិការ និងប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌អាចទទួលយកបាន។ ជាក់ស្ដែង គ្រប់ភាគីនៃវិវាទ មិនត្រូវបានចំណាយថវិការដើម្បីស្វែងរកយុត្តិធម៌ឱ្យខ្លួនឯងឡើយ ផ្ទុយមកវិញពួកគេអាចទទួលបានការដោះស្រាយដោយយកចិត្តទុកដាក់ប្រកបដោយតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ដោយគ្មានការរើសអើង ប្រកាន់វណ្ណៈអ្វីឡើយ ដោយគ្រាន់តែចូលរួមឱ្យបានទៀងទាត់រាល់ការណាត់ជួប និងបង្ហាញពីថតភាពដល់មន្ត្រីសម្របសម្រួល និងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីឱ្យពួកគាត់មានភាពងាយស្រួលក្នុងការដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មិនមែនគ្រប់វិវាទទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយដោយជោគជ័យនោះទេ ជាលទ្ធផលភាគីដែលមិនព្រមទទួលសេចក្ដីសម្រេចអាចធ្វើការប្ដឹងបន្តដើម្បីទទួលបានការដោះស្រាយតាមប្រព័ន្ធតុលាការវិញ ជាពិសេសវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិតែម្ដង។ ជារួម យើងឃើញថាការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការពិតជាអាចផ្ដល់ឱ្យភាគីវិវាទ ជាពិសេសភាពីរងគ្រោះនូវការដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ និងមិនមានភាពលម្អៀង ដែលធ្វើឱ្យនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងប្រជាពលរដ្ឋយ៉ាងច្រើនមានទំនុកចិត្តចំពោះក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ។ ទន្ទឹមនឹងភាពជោគជ័យក្នុងការដោះស្រាយរបស់ស្ថាប័នទាំងពីរក្រុមរបស់យើងខ្ញុំក៏មានមតិ និងអនុសាសន៍មួយចំនួនដែលត្រូវលើកឡើងក្នុងគោលបំណងបំពេញបន្ថែមរាល់ចំណុចខ្វះខាតក្នុងយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្នុងវិស័យការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលមានជាអាទិ៍៖

១. ជម្រុញការសម្រេចសេចក្ដីប្រកាសដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល អាចដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលបាន ក្នុងគោលបំណងជួយសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដែលកើតមានរវាងកម្មករនិយោជកនិងនិយោជិកក្នុងប្រទេស។

២. ជម្រុញឱ្យមានការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ដើម្បីបង្កើតយុត្តាធិកាការងារ ក្នុងគោលបំណងពន្លឿននីតិវិធី និងធ្វើឱ្យប្រជាពលរដ្ឋកាន់តែមានទំនុកចិត្ត។

៣. ប្រសិនបើមិនអាចបង្កើតតុលាការការងារបានទេ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែផ្តល់សិទ្ធិឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលការដាក់ទណ្ឌកម្មដល់ភាគីវិវាទទាំងឡាយណាដែលមិនគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ និងការតព្វកិច្ចក្រោយមានការព្រមព្រៀងចំពោះសេចក្តីសម្រេចជាប់កាតព្វកិច្ចរួចហើយ។

៤. ជម្រុញឱ្យមានការចុះពន្យល់ សិក្សាសាលា ឬវិធីសាស្រ្តផ្សេងៗក្នុងការផ្សព្វផ្សាយចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងវិស័យការងារនៅកម្ពុជាឱ្យបានញឹកញាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ជាពិសេសយន្តការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងវិធីសាស្រ្តក្នុងការកាត់បន្ថយវិវាទដល់ក្រុមកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន និងគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ក្នុងគោលបំណងបញ្ជ្រាបចំណេះដឹង សិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចដែលពួកគេមានរៀងៗខ្លួន វាជាមធ្យោបាយដ៏សំខាន់មួយក្នុងការកាត់បន្ថយវិវាទ។

៥. រឹតបន្តឹងនូវការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះភាគីទាំងឡាយណាដែលមានចេតនាបង្កវិវាទ ក្នុងគោលបំណងកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម ឬផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗពីអ្នកដទៃ ដើម្បីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។

ពាក្យពិបាក

កម្មករនិយោជិត	:គឺជាមនុស្សម្នាក់ ទោះបីមានសញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ ដែលមានធ្វើការឱ្យសហគ្រាសមួយ ហើយមិនធ្វើការដើម្បីផលប្រយោជន៍ខ្លួនឯងទេ។
និយោជក	:គឺជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលប្រើមនុស្សម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជាប់លាប់ ឬម្តងម្កាលមិនស្ថិតស្ថេរ។
សេវាសារវន្ត	:ជាប្រភេទសេវាដែលមានលក្ខណៈពិសេសមិនអាចឱ្យធ្វើកូដកម្មបានឬត្រូវកំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិច្រើនមុននឹងធ្វើកូដកម្ម។
សហជីព	:គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលសំដៅដល់ការរួបរួមគ្នា ដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតជាក្រុម ជាពួកដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ តាមន័យនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគេហៅថា « សហជីព» ។
ការផ្សះផ្សារ	:គឺសំដៅដល់ដំណើរការគ្រប់បែបយ៉ាង ដែលបុគ្គលអព្យាក្រឹត្យម្នាក់ជួយភាគីដែលមានវិវាទ ឱ្យឈានដល់ការដោះស្រាយប្រកបដោយការស្រុះស្រួលគ្នា។
សំបុត្រអនុសិដ្ឋ	:គឺជាសំបុត្រដែលផ្ញើទៅភាគីណាមួយតាមរយៈប្រៃសនីយណ៍។ ឧទាហរណ៍៖ ការផ្ញើលិខិតអញ្ជើញ ឬលិខិតផ្សេងៗទៀតពីមន្ត្រីទៅកម្មករ ឬសហជីព ឬនិយោជក តាមរយៈប្រៃសនីយណ៍ ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យដល់ភាគីដែលយើងចង់ផ្ញើ ហើយអាចយកបង្កាន់ដៃរក្សាទុកជាភស្តុតាងសម្រាប់ការពារខ្លួន ព្រោះមានករណីខ្លះដែលចោទថាមន្ត្រីមិនបានផ្ញើសំបុត្រឱ្យ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

១. ឯកសារច្បាប់

* ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣
* ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧
* ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
* ច្បាប់ស្តីពីសហជីព
* ច្បាប់របបសន្តិសុខសង្គម

២. លិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗ

* អនុក្រិតលេខ២៨៣ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ ២០១៤
* ប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ឆ្នាំ២០០១
* ប្រកាសលេខ៣១៨ ស្តីពីនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ឆ្នាំ២០០១
* ប្រកាសលេខ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០០៤
* ប្រកាសលេខ១៧៤ ស្តីពីការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០០៣
* ប្រកាសលេខ០០៩ ស្តីពីការតែងតាំងអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០០៤
* ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងអាជ្ញាកណ្តាលអាណត្តិទី១៣ ឆ្នាំ២០១៥
* ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ លេខ៣០៣ ឆ្នាំ២០២០
* ប្រកាសលេខ៣៦២ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ឆ្នា
* វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៣. ឯកសារទ្រឹស្តី

* កម្រងឯកសាច្បាប់ស្តីពីការងារ
* សៀវភៅសំនួរ-ចម្លើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
* ឯកសារមេរៀននីតិការងាររបស់សាស្ត្រាចារ្យ ឃឹម ឧត្តម
* ឯកសារមេរៀននីតិការងាររបស់សាស្ត្រាចារ្យ ទឹម ចាន់តារារ័ត្ន

* សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៏ស្តីពី ច្បាប់មុខរបរនិងទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជារបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបោះពុម្ពផ្សាយលើកទី១ ឆ្នាំ២០២០
* សៀវភៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងដំណើការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា
* កម្រងឯកសារច្បាប់ស្តីពីការងារ បោះពុម្ពលើកទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០
* សៀវភៅណែនាំស្តីពីច្បាប់ការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ
* សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ ឆ្នាំ២០០៥ (កែសម្រួលឡើងវិញ ឆ្នាំ២០២០)
* នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងតុលាការ, អាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ុក រី**
* សៀវភៅស្តីពីទស្សនទានសំខាន់ៗនៃដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រពន្ធតុលាការ មេធាវី **ស្ទីវិន អ៊ែមអូស្ទើមឡឺរ៍** ខែមករា ឆ្នាំ២០១០

៤. គេហទំព័រ

* គេហទំព័ររបស់វិទ្យុ VOA
* គេហទំព័រក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
* គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុម័តថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ប្រកាសលេខ៣១៨ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ប្រកាសលេខ៣១៧ ស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ សំណុំរឿងវិវាទបុគ្គល លេខ០៥៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ សំណុំរឿងវិវាទរួម លេខ០២៥ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ គំរូសេចក្តីបញ្ជាផ្អាកការធ្វើកូដកម្ម

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ គំរូការប្តឹងទាស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ គំរូក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

ឧបសម្ព័ន្ធទី៩៖ គំរូកិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

ឧបសម្ព័ន្ធ០១ **ច្បាប់ស្តីពីការងារ**

ព្រះរាជក្រម

ជស/រកម/០៣៩៧/០១

យើង

ព្រះបាទសម្ដេច ព្រះនរោត្ដម សីហនុ
រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្តម
ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ
ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

****

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

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០.-

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើង រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ៣០១ .-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗ ជាមូលដ្ឋាន ។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង ។

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 ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ 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 បណ្តាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣១២.-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនិងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធមិ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ច នៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

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

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថិកំបាំងវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា ៣១៣.-

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

មាត្រា ៣១៤.-

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុក និងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានិងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា ៣១៥.-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល ដែលគ្មាននរណាប្ដឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាស ដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត ក្រុង ។

មាត្រា ៣១៦.-

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា ៣១៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទនិងការអនុវត្តន៍ផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ

មាត្រា ៣៨៧.-

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជំរះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។

មាត្រា ៣៨៨.-

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ និងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ។

មាត្រា ៣៨៩.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ វាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តន៍ច្បាប់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ ។

ឧបសម្ព័ន្ធ០២ **នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល**

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ៣១៨ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ប្រកាស
ស្តីពី
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២ / នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

សម្រេច

ប្រការ១.- ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល មុននិងប្តឹងទៅតុលាការ ភាគីណាមួយអាចប្តឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្ថិតនៅអាគារលេខ ២៨ ផ្លូវសម្តេចព្រះធម្មលិខិតអ៊ុក " ផ្លូវលេខ១៨៤ " សង្កាត់ជ័យជំនះ ខ័ណ្ឌដូនពេញ មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុងដទៃទៀត មានសមត្ថ

កិច្ចទទួលខុសត្រូវផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅខេត្ត-ក្រុងរៀងៗខ្លួន ។

ប្រការ២.- ក្រោយពីបានទទួលបណ្តឹងពីភាគីណាមួយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់មកផ្តល់នូវពត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានាដែលខ្លួនចង់បាន ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទអោយបានសមស្រប ។

ការសាកសួរពត៌មានបន្ថែមនេះ ត្រូវធ្វើឡើងមួយភាគីម្តងដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ គ្រប់ពេលសាកសួរពត៌មានបន្ថែម ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារដោយមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាននោះផង ។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវផ្តល់ជូនភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាន ១ ច្បាប់ផង ។

ប្រការ៣.- បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនព្រមអញ្ជើញទៅផ្តល់ពត៌មានបន្ថែមជូនអធិការការងារតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ " គិតតែថ្ងៃធ្វើការ " ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈ ។

បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនព្រមចូលបង្ហាញខ្លួនតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ " គិតតែថ្ងៃធ្វើការ " ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេនោះ រឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថា ភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង ។

ប្រការ៤.- បន្ទាប់ពីបានទទួលពត៌មានសព្វគ្រប់អស់ហើយ អធិការការងារត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតអោយភាគីទាំងសងខាងចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នាដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា ។

អធិការការងារត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង ។

ភាគីវិវាទអាចអោយគេជួយអម ឬអោយគេតំណាងខ្លួនបាន ។

បើភាគីដើមចោទ ឬតំណាងនៃជននេះមិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

បើភាគីចុងចោទ ឬតំណាងនៃជននេះ មិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់មូលហេតុសមស្របទេនោះ រឿងវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថាភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង ។

ប្រការ៥.- លិខិតអញ្ជើញដែលបានចែងក្នុងប្រការ២ និងប្រការ៤ ខាងលើ ត្រូវផ្ញើជូនភាគីតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ។

ប្រការ៦.- ជនទាំងឡាយនឹងអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទបានលុះត្រាតែជននោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ហើយអាចសំរេចកិច្ចការបានផង ។

ប្រការ៧.- ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់

ព្រមសះជានិងគ្នា ។ កំណត់ហេតុនោះ ត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយអធិការការងារព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងសងខាង និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង ។

ប្រការ៨.- ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ប្រការ៩.- ក្នុងករណីមិនសះជា ដោយរាប់ទាំងការមិនសះជាដែលមានកំណត់ក្នុងប្រការ៣ និងប្រការ៤ ខាងលើផង អធិការការងារត្រូវជំរាបទៅភាគី អំពីសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមចោទដែលអាចធ្វើពាក្យប្តឹងជាបន្តទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ទៅតាមបែបបទដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ ។

ប្រការ១០.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន លេខ ២២ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៤ និងលេខ ១៤៥ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ១១.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

ចម្លងជូន

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

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

  "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
- សមាគមនិយោជក
- សហព័ន្ធសហជីព

  "ដើម្បីជ្រាប"
- គ្រប់សារព័ត៌មាន វិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
- រាជកិច្ច
- កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធ០៣ **នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ៣១៧ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ប្រកាស
ស្តីពី
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

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

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

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

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

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

សំរេច

ប្រការ១.- ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម បើក្នុងអនុសញ្ញារួមមិនបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ការដោះស្រាយទេ គ្រប់រឿងវិវាទត្រូវតែភាគីណាមួយប្តឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ ។

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

ភ្នំពេញ មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតមាននៅរាជធានីភ្នំពេញ។

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

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

ការសាកសួរពត៌មានបន្ថែម ត្រូវធ្វើឡើងចំពោះភាគីម្តងៗ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ គ្រប់ពេលសាកសួរពត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខាអ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាននោះផង។

ភាគីទាំងពីរត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា។

បើភាគីណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេនោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ៣.- ក្នុងករណីដែលបានទទួលពត៌មានសព្វគ្រប់ពីភាគីទាំងអស់ហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតអោយភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។

ភាគីទាំងពីរត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា។ បើភាគីណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេនោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ៤.- លិខិតអញ្ជើញដែលមានចែងក្នុងប្រការ២ និងប្រការ៣ ខាងលើ ត្រូវផ្ញើជូនភាគីវិវាទតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដោយមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួល។

ប្រការ៥.- ភាគីវិវាទអាចអោយគេជួយអម ឬអោយគេតំណាងខ្លួនបាន។ ជនទាំងឡាយដែលអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទបាន លុះត្រាតែជនទាំងនោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ហើយអាចសំរេចកិច្ចការបានផង។

ប្រការ៦.- ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់

ព្រមសះជានិងគ្នា។ កំណត់ហេតុនោះត្រូវចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីទាំងអស់។

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

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

ប្រការ៩.- វិវាទការងាររួមណាដែលមានការប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្តាលអោយប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការកិច្ចការងារ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងស្តីពីវិវាទនេះ ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា និងចាត់ការធ្វើការផ្សះផ្សាភ្លាម១ ចុះសាកសួរពត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែងតែម្តង។

ប្រការ១០.- បើមានអនុសញ្ញាបានគ្រោងពីនីតិវិធីច្បាស់លាស់ សំរាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមហើយនោះ វិវាទការងាររួមត្រូវតែដោះស្រាយតាមនីតិវិធីនៃអនុសញ្ញានេះ។

ប្រការ១១.- ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលផ្សះផ្សាមិនព្រមសះជា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជាបន្ទាន់ ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីមានវិធានការដោះស្រាយបន្ត។

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

ប្រការ១៣.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល
- ព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាប"

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

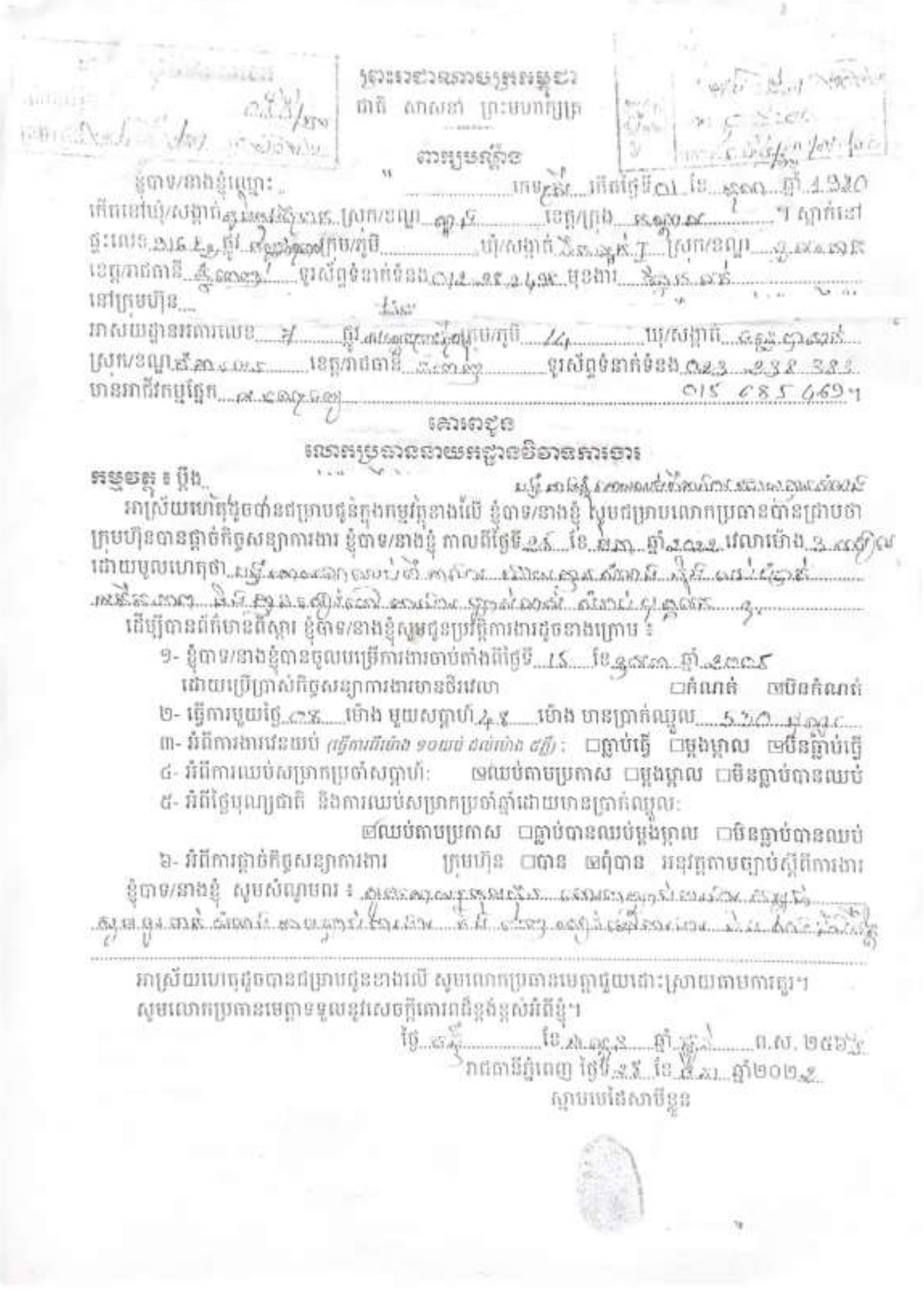
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

- សមាគមនិយោជក
- សហព័ន្ធសហជីព

"ដើម្បីជ្រាប"

- គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
- រាជកិច្ច
- កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធ០៤ **សំណុំរឿងវិវាទបុគ្គល**



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យបណ្តឹង

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ [illegible] ភេទ [illegible] កើតថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible]
កើតនៅឃុំ/សង្កាត់ [illegible] ស្រុក/ខណ្ឌ [illegible] ខេត្ត/ក្រុង [illegible] ។ ស្នាក់នៅ
ផ្ទះលេខ [illegible] ផ្លូវ [illegible] ក្រុម/ភូមិ [illegible] ឃុំ/សង្កាត់ [illegible] ស្រុក/ខណ្ឌ [illegible]
ខេត្ត/រាជធានី [illegible] ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង [illegible] មុខងារ [illegible]
នៅក្រុមហ៊ុន [illegible]
អាសយដ្ឋានអគារលេខ [illegible] ផ្លូវ [illegible] ក្រុម/ភូមិ [illegible] ឃុំ/សង្កាត់ [illegible]
ស្រុក/ខណ្ឌ [illegible] ខេត្ត/រាជធានី [illegible] ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង [illegible]
មានអាជីវកម្មផ្នែក [illegible] 015 685 669 ។

គោរពជូន

លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កម្មវត្ថុ ៖ ប្តឹង [illegible]

អាស្រ័យហេតុដូចបានជម្រាបជូនក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមជម្រាបលោកប្រធានបានជ្រាបថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ កាលពីថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible] វេលាម៉ោង [illegible]
ដោយមូលហេតុថា [illegible]

ដើម្បីបានព័ត៌មានពិស្តារ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមជូនប្រវត្តិការងារដូចខាងក្រោម ៖

១- ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានចូលបម្រើការងារចាប់តាំងពីថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible]
ដោយប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា ☐កំណត់ ☑មិនកំណត់

២- ធ្វើការមួយថ្ងៃ [illegible] ម៉ោង មួយសប្តាហ៍ [illegible] ម៉ោង មានប្រាក់ឈ្នួល [illegible]

៣- អំពីការងារវេនយប់ *(ធ្វើការពីម៉ោង ១០យប់ ដល់ម៉ោង ៥ព្រឹក)*: ☐ធ្លាប់ធ្វើ ☐ម្តងម្កាល ☑មិនធ្លាប់ធ្វើ

៤- អំពីការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍: ☑ឈប់តាមប្រកាស ☐ម្តងម្កាល ☐មិនធ្លាប់បានឈប់

៥- អំពីថ្ងៃបុណ្យជាតិ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល:
☑ឈប់តាមប្រកាស ☐ធ្លាប់បានឈប់ម្តងម្កាល ☐មិនធ្លាប់បានឈប់

៦- អំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន ☐បាន ☑ពុំបាន អនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមសំណូមពរ ៖ [illegible]

អាស្រ័យហេតុដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយតាមការគួរ។
សូមលោកប្រធានមេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible] ព.ស. ២៥៦[illegible]
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ២០២[illegible]
ស្នាមមេដៃសាមីខ្លួន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
លេខ: ៩៧៤ ក.ប.វ.ក/វ.ក

លិខិតអញ្ជើញ

ខ្ញុំមានកិត្តិយសអញ្ជើញ [illegible]

មកកាន់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅអគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ [illegible] ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ ល ៣០

ដើម្បី [illegible] ២០២២ ។

ដោយយកមកជាមួយនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធមានជាអាទិ៍ [illegible] ។

ក្នុងករណីអវត្តមាន [illegible] និងអញ្ជើញមកតាមការណាត់ខាងលើ។

សូម [illegible] ទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រអំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible] ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ២០២២
ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

(ហត្ថលេខា)

ប្រាក់ ម៉េងឆយ

លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង 078 481517

សម្គាល់៖ ភាគីដែលសាមីជនចាត់តំណាងឱ្យមកជំនួស តំណាងនោះត្រូវមានលិខិតប្រគល់សិទ្ធិដោយស្របច្បាប់ និងមានសិទ្ធិសម្រេចកិច្ចការនេះបាន។

អ្នកទទួលលិខិតអញ្ជើញ
- ឈ្មោះ [illegible]
- មុខងារ [illegible]
- ហត្ថលេខា [signature]
- លេខទូរស័ព្ទ 016 767879
- ថ្ងៃខែទទួលលិខិត 30.12.03 [illegible] ម៉ោង ឬ^30

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានរបស់

លោកស្រី

ឆ្នាំពីរពាន់ម្ភៃពីរ ថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំបី ខែ មីនា វេលាម៉ោង ដប់មួយសាមសិបនាទី តាមរយៈពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២២របស់ លោកស្រី
ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត ថ្ងៃទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨០ អាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ ៩១៦ អឺ០ ផ្លូវ កម្ពុជាក្រោម ក្រុម/ភូមិ ឃុំ/សង្កាត់ ទឹកល្អក់ ១ ស្រុក/ខណ្ឌ ទួលគោក រាជធានី/ខេត្ត ភ្នំពេញ
មានមុខងារ ផ្នែកលក់ នៅក្រុមហ៊ុន
បានផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពី ការបង្ខំឲ្យឈប់ពីការងារដោយគ្មានសំណង លុបបំបាត់អតីតភាព និងគ្មានសៀវភៅការងារច្បាស់លាស់សម្រាប់បុគ្គលិក
ជូនចំពោះប្រធានអង្គប្រជុំ លោក ឆេន សុខន តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

វត្តមានក្នុងឱកាសនេះ មាន៖

១-លោកស្រី (លេខទូរស័ព្ទ)

២-លោក

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការថ្លែងអំណរគុណ និងជម្រាបពីភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារក្នុងដំណោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ព្រមទាំងជម្រាបពីគោលបំណងនៃកិច្ចប្រជុំនៅពេលនោះ ប្រធានអង្គប្រជុំបានស្នើសុំលោកស្រី ផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមដែលមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម:

១-អំពីសភាពការណ៍រួមរបស់សហគ្រាស : អចលនទ្រព្យ ។

២-អំពីកិច្ចសន្យាការងារ : លោកស្រីចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី ១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយប្រើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

៣-អំពីថិរវេលាធ្វើការ : ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

៤-អំពីការងារពេលយប់ : គ្មាន ។

៥-អំពីការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ : តាមប្រកាស ។

៦-អំពីថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល : តាមប្រកាស ។

៧-អំពីប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បន្ទុកគ្រួសារ និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ : ៩៥០ ដុល្លារអាមេរិក ។

៨-អំពីការរំលាយកិច្ចសន្យា មូលហេតុនៃការរំលាយកិច្ចសន្យា : លោកស្រីបានបញ្ជាក់ថានៅថ្ងៃទី ២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ភាគីក្រុមហ៊ុន លោកស្រី តួនាទីជាអ្នកសម្របសម្រួលប្រចាំក្រុមហ៊ុនបាន ខលប្រាប់តាមរយៈទូរស័ព្ទរបស់លោកស្រី ដោយបញ្ជាក់ថា កញ្ញា តួនាទី Country Representative (ជនជាតិចិន) ចង់ជួប ពេលនោះ លោកស្រី ដែលជាអ្នកខលមកលោកស្រីបាន យកទូរស័ព្ទទៅឲ្យកញ្ញា ជួបនិយាយជាមួយគ្នា ក្នុងនោះ កញ្ញា បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹង ប្រាក់ឈ្នួលបើកជាធម្មតា ទុករយៈពេលចំនួន ១ខែសម្រាប់ស្វែងរកការងារថ្មីចាប់ពីថ្ងៃ ទី២៨ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ។ បន្ទាប់មកលោកស្រី បានជួប និយាយលោកស្រី វិញ ដោយបានសួរថាតើក្រុមហ៊ុនមានបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះជូនគាត់ ពេលនោះលោកស្រី បានបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុននឹងឲ្យផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុទូទាត់ជូន ក្នុងអំឡុងពេលដែលលោកស្រីកំពុងសម្រាកព្យាបាលជំងឺ កូវីដ១៩នៅគេហដ្ឋាន (តាមរយៈទូរស័ព្ទ)។

បន្ទាប់ពីជាពីជំងឺ លោកស្រី បានចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ហើយ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ លោកស្រី បានសាកសួរព័ត៌មានខាងហិរញ្ញវត្ថុថា តើលោកស្រីបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ ហើយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ លោកស្រី បានបញ្ជាក់ថាលោកស្រីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍តាមច្បាប់ លើកលែងតែប្រាក់សងជំងឺចិត្ត និងបានប្រាប់ថាឲ្យ កញ្ញា តួនាទីធនធានមនុស្ស យកឯកសារទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល(តារាង Final Payment ដោយមានការឯកភាពពី HR Supervisor, Country General Manager, Country Representative ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២) ជូនលោកស្រី លោកស្រីក៏បានមើលតារាង Final Payment របស់ក្រុមហ៊ុនទូទាត់ជូន ពេលនោះ លោកស្រីក៏បានសុំថតឯកសារ និងសុំពេលគិតមើលបន្តិចសិន ។ ក្រោយមកនៅថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២ កញ្ញា បានដើរមកសួរលោកស្រីផ្ទាល់ថា តើលោកស្រីបានសម្រេចយ៉ាងដូម្តេច ពេលនោះលោកស្រី ក៏បានយល់ព្រមតាមការទូទាត់ (តារាងFinal Payment) របស់ក្រុមហ៊ុន។ ពេលដែលរៀបរាប់រឿងទូទាត់មានអ្វីខ្លះ HR និយាយថាលោកស្រី គ្មានកំហុសអ្វីទាំងអស់ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានដំណើរការ ។

កាលពីថ្ងៃទី ២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ លោកស្រី ផល ពាក់ សុំក្រុមហ៊ុនមិនបំពេញការងាររយៈ ០៤ ថ្ងៃមុន ចាប់ពីថ្ងៃទី ២៨ ដល់៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ / ចំនួន ២ថ្ងៃកន្លះ និងប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ១ថ្ងៃកន្លះ (តាមតារាង Final Paymet ដែលធ្លាប់ព្រមព្រៀង)។ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី ២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៥ រសៀល ក្រុមហ៊ុនបានហៅលោកស្រីមកប្រជុំ និងបង្ខំឲ្យទទួលត្រឹមតែប្រាក់ខែចុងក្រោយ ដោយមិនបានទូទាត់តាមតារាង Final Paymet ដែលធ្លាប់ព្រមព្រៀង ដោយលើកមូលហេតុថាក្រុមពីរផ្សេងគ្នា គឺក្រុមហ៊ុនបុរីជ័យធំនះ មិនទាន់បានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ មានឯកសារបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនទាំងពីរគឺជាក្រុមហ៊ុនផ្សេងគ្នា ។

លោកស្រី ...... បានបញ្ជាក់បន្ថែមថា លោកស្រី ចូលធ្វើការដំបូងជាមួយ បុរី ជ័យជំនះចាប់តាំងពីថ្ងៃទី ១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២១ ក្រុមហ៊ុនឲ្យលោកស្រីមកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន វិញ ។ លោកស្រីបន្តទៀតថា ក្រុមទាំងពីរគឺ ក្រុមហ៊ុន និងក្រុមហ៊ុន បុរីជ័យជំនះ មានម្ចាស់តែមួយ ។

៩-អំពីការជូនដំណឹងមុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ : នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ភាគីក្រុមហ៊ុន លោកស្រី វ. តួនាទីជាអ្នកសម្របសម្រួលប្រចាំក្រុមហ៊ុនបានខលប្រាប់តាមរយៈទូរស័ព្ទរបស់លោកស្រី ដោយបញ្ជាក់ថា កញ្ញា តួនាទី Country Representative (ជនជាតិចិន) ចង់ជួប ពេលនោះ លោកស្រី ., ដែលជាអ្នកខលមកលោកស្រីបានយកទូរស័ព្ទទៅឲ្យកញ្ញា ជួបនិយាយជាមួយគ្នា ក្នុងនោះ កញ្ញា បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹង ប្រាក់ឈ្នួលបើកជាធម្មតាមុករយៈពេលចំនួន ១ខែសម្រាប់ស្វែងរកការងារថ្មី និងត្រូវឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ (តាមរយៈផ្ទាល់មាត់)។

១០-អំពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ : គ្មាន ។

១១-សំណូមពរ : សុំឲ្យក្រុមហ៊ុន គោរពច្បាប់ការងារកម្ពុជា ទូទាត់ប្រាក់សំណងតាមច្បាប់ការងារ ចេញសៀវភៅការងារ និងប្រាក់សងជំងឺចិត្ត ។

កិច្ចប្រជុំនេះបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង ដប់បីសាមសិបនាទី នៃថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំដដែល។

បានឃើញ និងឯកភាព	បានឃើញ និងឯកភាព	អ្នកកត់ត្រា
ប្រធាន និងសមាជិកនៃអង្គប្រជុំ	**អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន**	

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
លេខ: ២៨៨ ក.ប/អ.ក/វ.ក

លិខិតអញ្ជើញ

ខ្ញុំមានកិត្តិយសអញ្ជើញ [illegible]
([illegible])
មកកាន់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅអគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី
ដើម្បី [illegible] ២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
ដោយយកមកជាមួយនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធមានជាអាទិ៍ [illegible]
✓
✓ ។

ក្នុងក្តីសង្ឃឹមថា [illegible] នឹងអញ្ជើញមកតាមការកំណត់។
សូម [illegible] ទទួលនូវសេចក្តីរាប់អាននិងស្មោះស្ម័គ្រអំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២
ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

[signature]

លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង: ✓

សម្គាល់: [illegible]

អ្នកទទួលលិខិតអញ្ជើញ
- ឈ្មោះ:
- មុខងារ: [illegible]
- ហត្ថលេខា: [signature]
- លេខទូរស័ព្ទ: 015685467
- កាលបរិច្ឆេទទទួល ថ្ងៃទី 04 ខែ 04 ឆ្នាំ 2022 ម៉ោង 14:00

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងសហគ្រាស

ខេមបូឌា)

ឆ្នាំពីរពាន់ម្ភៃពីរ ថ្ងៃទីបួន ខែមេសា វេលាម៉ោងដប់ប្រាំ និងសាមសិបនាទី មានបើកកិច្ចប្រជុំនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អំពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់លោកស្រី " ទាមទារប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រោមអធិបតីភាពរបស់ប្រធានអង្គប្រជុំលោក **ពិន ណើត** តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អញ្ជើញចូលរួមក្នុងឱកាសនោះដែរមាន៖

លោក **ទេព គឹមឆៃ** មុខងារ មន្ត្រីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
កញ្ញា **សូហ្វា ហ្វាង** មុខងារ អ្នកតំណាងប្រទេសប្រចាំក្រុមហ៊ុន (០១២ ៨០៩ ៩៨៨)
លោកស្រី **ចី ទេវី** មុខងារ នាយកផ្នែកគណនេយ្យ (០១២ ៣៤៥ ៣៦៧)
កញ្ញា **ប៉ែន សុខា** មុខងារ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស (០១៥ ៦៨៥ ៤៦៩)

យោបល់របស់ប្រធានអង្គប្រជុំ៖

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមប្រធានអង្គប្រជុំ បានថ្លែងអំណរគុណដល់តំណាងនិយោជកដែលបានអញ្ជើញចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានក្នុងថ្ងៃនេះ ព្រមទាំងបានពន្យល់ពីបញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ រួមទាំងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ជាមួយគ្នានេះប្រធានអង្គប្រជុំ បានស្នើសុំឱ្យភាគីតំណាងនិយោជកផ្តល់ព័ត៌មានឱ្យបានច្បាស់លាស់ជូនប្រធានអង្គប្រជុំ និងផ្តល់នូវឯកសារនិងភស្តុតាងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងករណីវិវាទនេះ។

យោបល់របស់តំណាងសហគ្រាស៖

១. សាវតារសហគ្រាស :

- យីហោនៃសហគ្រាស : ខមបូឌា)
- កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកសហគ្រាស : ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥
- អាសយដ្ឋាននៃបន្ទីរចាត់ការសហគ្រាស : ទូរស័ព្ទលេខ:

អគារលេខ : #07 ផ្លូវ : ព្រះសីហនុ ភូមិ : ១៤
សង្កាត់ : ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌ : ចំការមន រាជធានី : ភ្នំពេញ

-នាមម្ចាស់សហគ្រាស : សញ្ជាតិ : ខ្មែរ

-នាមនាយកសហគ្រាស : សញ្ជាតិ : ខ្មែរ

- លក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិរបស់សហគ្រាស : ក្រុមហ៊ុនឯកជនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត

- ប្រភេទសហគ្រាស : អចលនទ្រព្យ (ទិញ លក់ និងជួល)

- ទីតាំងនៃសហគ្រាស : ទូរស័ព្ទលេខ:

អគារលេខ : #07 ផ្លូវ : ព្រះសីហនុ ភូមិ : ១៤

សង្កាត់ : ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌ : ចំការមន រាជធានី : ភ្នំពេញ

- ចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប : ៤៥នាក់ (ស្រី ១៨នាក់ និង ប្រុស ២៧នាក់)

- សហជីពមូលដ្ឋានដែលបានចុះបញ្ជី : គ្មាន

- ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះជាមួយកម្មករនិយោជិត : បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតមានថិរវេលាមិនកំណត់។

២. មូលហេតុចម្បងនៃវិវាទ : ពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្តឹងរបស់លោកស្រី ទាមទារប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣. ព័ត៌មានបន្ថែម : កញ្ញា . មុខងារ អ្នកតំណាងប្រទេសប្រចាំក្រុមហ៊ុន, លោកស្រី មុខងារនាយកផ្នែកគណនេយ្យ និងកញ្ញា មុខងារ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលជាភាគីតំណាងឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន (ខេមបូឌា) បានបញ្ជាក់ថា៖ លោកស្រី ចូលធ្វើការងារតាមរយៈលោក គួនាទីជា General Manager របស់ក្រុមហ៊ុន បានឱ្យសាមីខ្លួនមកបំពេញការងារនៅក្រុមហ៊ុន (ខេមបូឌា) ដោយឃើញថា នៅខាងបុរីជ័យជំនះ ស្ថិតនៅសង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញដែលលោកស្រីបំពេញការងារ គឺរស់គម្រោងអភិវឌ្ឍទៀតហើយ។ ដូច្នេះ តម្រូវឱ្យមកបំពេញការងារជាផ្នែកលក់ខុនដូ នៅក្រុមហ៊ុន (ខេមបូឌា) វិញ។

លោកស្រីដែលជាភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា រាល់ការបំពេញការងាររបស់លោកស្រី ជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនថ្មី ដោយមិនពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនចាស់ទៀតនោះទេ។ ដូច្នេះ ករណីទាមទាររបស់សាមីដើមបណ្តឹង សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សំណងជាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់នោះ ក្រុមហ៊ុននឹងចូលរួមដោះស្រាយផ្អែកតាមនីតិវិធីច្បាប់ជាធរមាន។

ចំនួចនឹងនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទាររបស់ភាគីដើមបណ្តឹងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន (ខេមបូឌា) គណនាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍តាមអតីតភាពការងារចាស់នោះ ភាគីតំណាងនិយោជកសុំយកកម្មវត្ថុនៃសំណើនេះ ទៅពិភាក្សា និងឆ្លងយោបល់ជាមួយថ្នាក់លើ ដើម្បីសម្រេចនៅថ្ងៃផ្សះផ្សាបន្ទាប់ តាមការកំណត់របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ផ្អែកតាមតាមការផ្តល់ព័ត៌មាន និងការឆ្លើយតបរបស់ភាគីតំណាងនិយោជកលើការទាមទារខាងលើរបស់និយោជិតនោះ ប្រធានអង្គប្រជុំបានពន្យល់បទប្បញ្ញត្តិនិងមាត្រា១៣,៧៤,៧៥,៧៧,៧៩,៨៧ថ្មី,៨៨ថ្មី ៩០ថ្មី,៩១ថ្មី,១១០ថ្មី,១១៦,១១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមទាំងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជូនភាគីតំណាងនិយោជកជ្រាប និងអនុវត្ត។ ចំនុចនឹងនេះលោកប្រធានអង្គប្រជុំតម្រូវឱ្យនិយោជកបង្ហាញនូវឯកសារ ភស្តុតាងឱ្យបានគ្រប់

គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្ដឹងទាមទាររបស់និយោជិតខាងលើ រួមមានឯកសារ (តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល, កិច្ចសន្យាការងារ, ប្រកាសបើកក្រុមហ៊ុន និងឯកសារផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទនេះជាក់ស្តែង) មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារមុនថ្ងៃកំណត់ផ្សះផ្សា។

ម្យ៉ាងទៀតប្រធានអង្គប្រជុំ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងជំរុញឱ្យមានកិច្ចសហការល្អនៅកន្លែងធ្វើការរវាង ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងគុណភាពនៃការអនុវត្តច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្នែកវិស័យការងារ។

កិច្ចប្រជុំនេះបានចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង ដប់ប្រាំពីរគត់ នៃថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំដដែល។

បានឃើញ និងឯកភាព	បានឃើញនិងឯកភាព	កំណត់ហេតុ
ប្រធានអង្គប្រជុំ	**តំណាងសហគ្រាស**	**អ្នកកត់ត្រា**
	04/04/2022	
	04/04/2022.	
	04/04/22.	

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
ការិយាល័យវិវាទការងារ

ក្រុមហ៊ុន: .... ([illegible]) ....

បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលបានចូលរួមផ្តល់ពត៌មាន នៅថ្ងៃទី១៤ ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង: [illegible]

ល.រ	នាម និងគោត្តនាម	ភេទ	មុខងារ	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[signature]
២	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[signature]
៣	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[signature]
៤					
៥					
៦					
៧					
៨					
៩					
១០					
១១					
១២					
១៣					
១៤					
១៥					
១៦					
១៧					

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀង: ០៣ ។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល

ផ្អែកតាមមាត្រា ៣០១ វាក្យខណ្ឌ ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ឈ្មោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន: (របបូជា)

សេចក្តីលំអិតស្តីពីការផ្តួចផ្តើមដំណើរការផ្សះផ្សា :

កាលបរិច្ឆេទដែលបណ្តឹងសារទុក្ខរវាងគូភាគីចាប់ផ្តើម : /២៨/-/០៣/-/២២/

កាលបរិច្ឆេទនៃវិវាទដែលបានប្តឹងទៅអធិការការងារ : /២៩/-/០៣/-/២២/

សេចក្តីលំអិតនៃកិច្ចប្រជុំ :

កាលបរិច្ឆេទ : /២០/-/០៤/-/២២/ ពេល : ដប់បួនពត់

ការប្រជុំត្រូវបានធ្វើឡើង : ក)នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ភ្នំពេញ /ៗ/

ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ស្តីពី : ករណីក្រុមហ៊ុនរំលោភកិច្ចសន្យាការងារ និងមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សេចក្តីពិស្តារអំពីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ :

ភេទ : ស្រី

ថ្ងៃខែឆ្នាំ កំណើត : /០១/-/១០/-/១៩៨០/ ទីកន្លែងកំណើត : ឃុំភូមិក្នុងព្រែក ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

មុខងារ : ផ្នែកលក់

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៩១៦ Eo ផ្លូវកម្ពុជាក្រោម សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ
លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៤៩៨

១០ អ្នកដែលអមកម្មករ និង/ឬ តំណាងកម្មករ :

(ក) ឈ្មោះ : ....

ថ្ងៃខែឆ្នាំ កំណើត : / /-/ /-/ / ទីកន្លែងកំណើត : ....

មុខងារ : ....

អាសយដ្ឋាន : ....

លេខទូរស័ព្ទ : ....

(ខ) ឈ្មោះ : ....

ថ្ងៃខែឆ្នាំ កំណើត : / /-/ /-/ / កន្លែងកំណើត : ....

មុខងារ : ....

អាសយដ្ឋាន : ....

លេខទូរស័ព្ទ : ....

សចក្តីពិស្តារអំពីនិយោជក :

១១ ឈ្មោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន : (ខេមបុជា)

១២ អាសយដ្ឋានរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន : #07 ផ្លូវព្រះសីហនុ ភូមិ១៤ សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន ភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : លេខទូរសារ : គ្មាន

១៣ ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធម្មតាធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន : តិចជាង ៥០ នាក់ /√/ ១

ពី ៥០ នាក់ ទៅ ៤៩៩ នាក់ / / ២

ពី ៥០០ នាក់ឡើងទៅ / / ៣

១៤ សកម្មភាពចំបងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន : អចលនទ្រព្យ (ទិញ លក់ និងជួល)

១៥ តំណាងនិយោជក :

ឈ្មោះ : លោកស្រី

ថ្ងៃខែឆ្នាំ កំណើត : /២៥/-/០៨/-/១៩៨១/ កន្លែងកំណើត : ខេត្តកំពង់ចាម

មុខងារ : នាយកផ្នែកគណនេយ្យ

អាសយដ្ឋាន : #67 ផ្លូវ ៣៥៦ បុរី វិមានភ្នំពេញ សង្កាត់ច្រាំងចំរេះ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : លេខទូរសារ : គ្មាន

១៦ អ្នកដែលអមនិយោជក :

(ក) ឈ្មោះ : កញ្ញា

ថ្ងៃខែឆ្នាំ កំណើត :/០២/-/១១/-/១៩៩៩/ កន្លែងកំណើត:ឃុំស្មាច់មានជ័យ ស្រុកស្មាច់មានជ័យ ខេត្តកោះកុង

មុខងារ : ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស

អាសយដ្ឋាន : សង្កាត់អូឡាំពិក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : លេខទូរសារ : គ្មាន

(ខ) ឈ្មោះ : ....

ថ្ងៃខែឆ្នាំ កំណើត : / /-/ /-/ / កន្លែងកំណើត : ....

មុខងារ : ....

អាសយដ្ឋាន : ....

លេខទូរស័ព្ទ : .... លេខទូរសារ : ....

ដំណើរការនៃកិច្ចប្រជុំ :

១៧ អ្នកផ្សះផ្សា :

ឈ្មោះ : លោក ពិន ណិត

មុខងារ : អនុប្រធានការិយាល័យវិវាទការងារទី១

អ្នកដទៃទៀតដែលមានវត្តមាននៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ :

ឈ្មោះ : លោក មុខងារ : មន្ត្រីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

ឈ្មោះ : លោក មុខងារ : មន្ត្រីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

៨ អ្នកផ្សះផ្សាបានបើកកិច្ចប្រជុំដោយធ្វើការពន្យល់ដូចខាងក្រោម :

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមប្រធានអង្គប្រជុំ សូមឱ្យភាគីចូលរួមដោះស្រាយផ្អែកតាមច្បាប់ និងរក្សាភាពស្ងៀមស្ងាត់ក្នុងដំណើរ រនីតិវិធី។ មិនតែប៉ុណ្ណោះប្រធានអង្គប្រជុំ សូមឱ្យភាគីទាំងពីរបង្ហាញឯកសារ និងភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវរបស់ ន និងសូមឱ្យភាគីទាំងពីរបង្ហាញពីគោលជំហរជូនគ្នាទៅវិញទៅមកនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ។

៩ ការពិពណ៌នាត្រួសៗអំពីការទាមទាររបស់គូភាគី :

(ក) **ការទាមទាររបស់កម្មករ** : ភាគីដើមបណ្តឹង នៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

(ខ) ការទាមទាររបស់និយោជក : អនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សា :

១០ អនុសាសន៍របស់អ្នកផ្សះផ្សាចំពោះគូភាគី : សូមឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធចូលរួមអនុវត្តតាមនីតិវិធី។

ផ្អែកលើបទបញ្ញត្តិច្បាប់ដូចខាងក្រោម ប្រសិនជាមាន : ផ្អែកតាមច្បាប់ជាធរមាន។

១១ ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី : លោកស្រី មុខងារ នាយកផ្នែកគណនេយ្យ និងកញ្ញា មុខងារ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលជាភាគីតំណាងឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុនសាន់ (**ខេមបូឌា**) ឯកភាពទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនលោកស្រី ផល ធារ៉ា ជាភាគីដើមបណ្តឹង ដើម្បីបញ្ចប់វិវាទការងារ ចាប់ពីថ្ងៃប្រគល់ជូននេះតទៅ។ ចំពោះការទូទាត់ជូនលោកស្រី ក្នុងនោះរួមមាន៖

១. ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ មានចំនួន USD ៨៥៩.៣៨ និង

២. ប្រាក់លើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមជូន មានចំនួនUSD ១.៩៤៦.៣២។

ក្រុមហ៊ុនសាន់ ខេមបូឌា) សម្រេចបើកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សរុប ចំនួន USD ២.៨០៦.២០ (ពីរពាន់ប្រាំបីរយប្រាំមួយដុល្លារ និងម្ភៃសេន) ជូនលោកស្រី នៅថ្ងៃផ្សះផ្សាទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ ដើម្បីបញ្ចប់រាល់វិវាទទាំងអស់។

ដោយឡែកលោកស្រី ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងយល់ព្រមទទួលយកនូវការទូទាត់ខាងលើ ពីភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនដែលមានចំនួនទឹកប្រាក់សរុប USD ២.៨០៦.២០ (ពីរពាន់ប្រាំបីរយប្រាំមួយដុល្លារ និងម្ភៃសេន) ដើម្បីបញ្ចប់វិវាទការងារជាមួយនឹងនិយោជកក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីថ្ងៃបានទទួលប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នេះតទៅ។ ហើយលោកស្រីសន្យាថានឹងមិនបន្តនីតិវិធីទៀតនោះទេ ដោយឯកភាពទទួលយកសំណោងខាងលើ ដើម្បីបញ្ចប់នៅត្រឹមក្រសួងការងារដោយសន្តិវិធី។

ករណីភាគីណាល្មើស ឬបំពាននឹងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃនេះ បុគ្គលនោះត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ជាធរមាន។

១២ ចំណុចមិនសះជារបស់គូភាគី : (គ្មាន)..√...។

១៣ **វិធានការដែលត្រូវអនុវត្តបន្ត** : ការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី ដែលបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃផ្សះផ្សានូវចំពោះមុខអធិការការងារ ចាត់ទុកជាត្រឹមត្រូវសម្រាប់អនុវត្តតាមផ្លូវច្បាប់។

៨ កិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សានេះបានធ្វើឡើងរវាងគូភាគីដែលចុះហត្ថលេខាខាងក្រោម ៖

ធ្វើនៅ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ហើយបានបញ្ចប់សម្រុះសម្រួលនៅវេលាម៉ោង ១៦:០០នាទី។

ក្រៅពីអ្វីដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាយ៉ាងជាក់លាក់នៅក្នុងចំណុច ២១ នៃកំណត់ហេតុនេះ គ្មានសេចក្តីថ្លែងការណ៍ ឬការទទួលស្គាល់ណាមួយ ធ្វើឡើងដោយគូភាគីពីរទាំងពីរនឹងត្រូវយកមកប្រើប្រាស់ជាភស្តុតាង ដើម្បីប្រឆាំងគូភាគីទាំងពីរ នៅក្នុងពេលសវនាការណាមួយនៅមុខតុលាការ ឬអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

ប្រសិនបើមានការតម្រូវដោយច្បាប់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងបញ្ជូនកំណត់ហេតុផ្សះផ្សានេះជូនទៅតុលាការ ឬស្ថាប័នណាមួយផ្សេងទៀត។

កំណត់ហេតុខាងលើនេះ បង្ហាញព័ត៌មានពិត និង ត្រឹមត្រូវអំពីការផ្សះផ្សារវាងគូភាគីដែលចុះហត្ថលេខាខាងក្រោម ។

អ្នកផ្សះផ្សា	ដើមបណ្តឹង	ចុងបណ្តឹង
ហត្ថលេខា	ហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃស្តាំ	ហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃស្តាំ

ក្នុងករណីភាគីណាមួយប្រើប្រាស់សេវាកម្មបកប្រែភាសា អ្នកបកប្រែភាសារូបនេះត្រូវចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាខ្លួនពិតជាមានវត្តមាននៅក្នុងការផ្សះផ្សានោះ ហើយការបកប្រែរបស់ខ្លួនពិតជាត្រឹមត្រូវ។

ឈ្មោះ : ....✓.................. ហត្ថលេខា : ....✓..................

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
ការិយាល័យវិវាទការងារ

ក្រុមហ៊ុន:............ ([illegible])..................

បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលបានចូលរួម [illegible] ...នៅថ្ងៃទី[illegible] ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០២[illegible] ...វេលាម៉ោង: [illegible]

ល.រ	នាម និងគោត្តនាម	ភេទ	មុខងារ	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១		ស្រី	[illegible]		
២		ស្រី	[illegible]		
៣		ស្រី			
៤		ប្រុស	[illegible]		
៥					
៦					
៧					
៨					
៩					
១០					
១១					
១២					
១៣					
១៤					
១៥					
១៦					
១៧					

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀង:...[illegible].......។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កិច្ចព្រមព្រៀងលើកពេលផ្សះផ្សា

បន្ទាប់ពីបានចូលរួមប្រជុំផ្សះផ្សាតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទីរសៀល នៅសាលប្រជុំនាយកដ្ឋានវិវាទការងាររួចមកនឹងពុំទាន់ឈានដល់ចំណុចសះជានឹងគ្នានោះ លោកស្រី ជាភាគីដើមបណ្ដឹង និងភាគីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន (ខេមបូឌា) លោកស្រី មុខងារ នាយកផ្នែកគណនេយ្យ និងកញ្ញា មុខងារ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស បានឯកភាពគ្នាលើកពេលផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី ទៅថ្ងៃទី..20..ខែ....ឧសភា.....ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង...14:00.....នាទីម្ដងទៀត ដោយភាគីទាំងពីរនឹងទៅពិភាក្សាគ្នាឱ្យអស់លទ្ធភាព និងឈានទៅរកការព្រមព្រៀងមុននឹងសម្រេចបញ្ចប់វិវាទតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ខាងលើ។

ថ្ងៃសុក្រ ៧ កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២

ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន
ហត្ថលេខា

ភាគីដើមបណ្ដឹង
ហត្ថលេខា

ឧបសម្ព័ន្ធ០៥ *សំណុំរឿងវិវាទការងាររួម*

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ ....[illegible]..........ក.ប/[illegible]

ថ្ងៃ[illegible] ព.ស ២៥៦[illegible]
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី[illegible] ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០២[illegible]

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង: - ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ចាត់តាំង: [illegible]
ជា: [illegible] ជាអ្នកផ្សះផ្សា
វិវាទការងាររួមនៅ: [illegible]
-លិខិតបង្គាប់ការនេះមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា រហូតដល់ពេលចប់បេសកកម្ម។ [illegible]

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អ៊ិត សំហេង

[illegible]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យបណ្តឹង

យើងខ្ញុំជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និងតំណាងកម្មករ កម្មការនីធ្វើការងារនៅរោងចក្រ

ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅ ភូមិ[illegible] ឃុំ[illegible] ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

គោរពជូន

លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ

កម្មវត្ថុ៖ ស្នើសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

យោង ៖ លិខិតស្នើសុំរបស់កម្មករ កម្មការិនីចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២

លិខិតស្នើសុំបោះចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២

1. /ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយមុខងារជូនកម្មករផ្នែកជំនួយការចំនួន២នាក់(ព្រោះគាត់បំពេញការងារដូចកម្មករឯទៀតដែរ មិនត្រូវរើសអើងគាត់ឡើយ)។
2. /ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយមុខងារជូនកម្មករផ្នែកQAឲ្យពួកគាត់ទទួលបានដូចៗគ្នា(ដោយគ្មានការរើសអើងពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុន)។
3. /ស្នើសុំក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់ ស៊ុបឈ្មោះ ដែលប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ក្នុងមាត្រា៨៣

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើសូមលោកប្រធាន ជួយអន្តរាគមន៍និងដោះស្រាយករណីវិវាទនេះដើម្បីឲ្យកម្មករ ទទួលបាននូវយុត្តិធម៌ ស្របតាមច្បាប់ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូមលោកប្រធានទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ទោស័ក ព.ស២៥៦៥

កំពង់ស្ពឺ ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២

ស្នាមមេដៃសាមីខ្លួន

ចម្លងជូន៖

-ស្ថានទូត [illegible]

-សហព័ន្ធសហជីព កម្ពុជាCATU

-អង្គការ[illegible].central

-ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

[redacted] QA 21212169	[redacted] QA 22008113	
[redacted] QA 21304056	[redacted] wel fro cess 22008070	
[redacted] QA 21211065	[redacted] wel fro cess 21404097	
[redacted] QA 22011072	[redacted] QA 22005004	
[redacted] 22003355	[redacted] 21105100	
[redacted] QA 22005127		
[redacted] QA 22012018		

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
លេខ ២៣២ ក.ប/អ.ក/វ.ក

លិខិតអញ្ជើញ

ខ្ញុំមានកិត្តិយសអញ្ជើញ លោក-លោកស្រី ឈ្មោះ [illegible]
[illegible]
មកកាន់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅអគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទីព្រឹក
ដើម្បី [illegible]
[illegible]។
ដោយត្រូវយកមកជាមួយនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធមានជាអាទិ៍ [illegible]
[illegible]។

ក្នុងក្តីសង្ឃឹមថា លោក-លោកស្រី នឹងអញ្ជើញមកតាមការកំណត់។
សូម លោក-លោកស្រី ទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible] ព.ស.២៥៥៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២
ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

[illegible]

លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង______

បញ្ជាក់៖ [illegible]
[illegible]
[illegible]

អ្នកទទួលលិខិតអញ្ជើញ
ឈ្មោះ: ______
មុខងារ: [illegible]
ហត្ថលេខា: [illegible]
លេខទូរស័ព្ទ: 010 887701
[illegible]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិត

នៃក្រុមហ៊ុន

ឆ្នាំពីរពាន់ ម្ភៃពីរ ថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំ ខែ មីនា វេលាម៉ោង ប្រាំបួនព្រឹក មានបើកកិច្ចប្រជុំនៅ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អំពីបញ្ហា ករណីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធីស៊ី ខបប៉ូរេសិន កែលម្អលើចំណុចទាមទារចំនួន ៣ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។ ក្រោមអធិបតីភាពរបស់ ប្រធានអង្គប្រជុំ លោក អួន ទ្រី តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អញ្ជើញចូលរួមក្នុងឱកាសនោះដែរមាន៖

១- លោកស្រី លី ធីតា អនុប្រធានការិយាល័យវិវាទការងារទី៤
២- លោកស្រី គល កុលវញ្ញា មន្ត្រីការិយាល័យវិវាទការងារទី៤
៣- លោក គិន វិសាល មន្ត្រីការិយាល័យវិវាទការងារទី៤
៤- លោក ម៉ៃ សាមិត្ត ប្រធានសហជីព
៥- លោក ឆែម វណ្ណៈ អនុប្រធានសហជីព
៦- លោកស្រី ប៊ុត បួយ លេខាសហជីព

យោបល់របស់ប្រធានអង្គប្រជុំ៖

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមប្រធានអង្គប្រជុំបានថ្លែងអំណរគុណ ដល់ តំណាងកម្មករនិយោជិត លោក លោក និង លោកស្រី ដែលបានអញ្ជើញមកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាននៅវេលានេះ ព្រមទាំងបានពន្យល់ពីបញ្ហាមួយចំនួនទាក់ទងនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

យោបល់របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

ធ្វើយតបទៅនិងប្រសាសន៍ប្រធានអង្គប្រជុំ តំណាងកម្មករនិយោជិត លោក និង លោក និង លោក) ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនិងជាប្រតិភូបុគ្គលិក (មានបញ្ជីកាសហជីព និង ថ្នាក់ដឹងនាំសហជីពស្ថិតក្នុងសុពលភាព ឯកសារជូនភ្ជាប់) បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន

មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិវល្លិស ឃុំវល្លិស ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ២៥០០នាក់ ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលមានសហជីពចំនួន១២ រួមទាំងសហជីពកម្ពុជា CATU ហើយសហជីពទាំងអស់ពុំទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ដោយឡែកចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលើចំណុចទាមទា ចំនួន ៣ចំណុចនោះ តំណាងកម្មករនិយោជិតលោក លោក និង លោកស្រី បានបញ្ជាក់បន្ថែមថា សហជីពរបស់ខ្លួនមានសមាជិកសរុប ចំនួន៤៦៤នាក់ ហើយនៅក្នុងបណ្តឹងនេះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនបានពឹងពាក់ពួកគាត់ទាំងបីនាក់ឱ្យធ្វើទាមទារដោះស្រាយនៅសំណូមពររបស់ពួកគាត់ ទាំង៣ចំណុច ដូចខាងក្រោម ៖

១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកជំនួយការចំនួន២នាក់ដែលមានឈ្មោះ និង ដែលកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះជាសមាជិករបស់សហជីពកម្ពុជា មិនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់មុខងារដូចកម្មករផ្នែកផ្សេងៗដែលមានមុខងារជាជំនួយការដូចគ្នា (ព្រោះគាត់បំពេញការងារដូចកម្មករនិយោជិតឯទៀតដែរ ដូច្នេះមិនគួររើសអើងពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ឡើយ) ។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកQA ឱ្យពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់មុខងារដូចៗគ្នា (ដោយគ្មានការរើសអើងពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុន) កម្មករនិយោជិតផ្នែក QAខាងលើនេះមានឈ្មោះ អត្តលេខ២១២១២១៦៩ អត្តលេខ២១៣០៤០៨៦ ស្សា អត្តលេខ ២១៦១១០៦៨ ឿន ស្រីនោ អត្តលេខ ២២០១១០៧២ នឹម សុខលីត អត្តលេខ២១៦០៣០៥៥ រត់ ស្រ អត្តលេខ ២២០០៨១៨៩ ហឿន លីហួយ អត្តលេខ ២២០១២០១៨ ចន និបល អត្តលេខ២២០០៥០៨៦ ប៊ីត សុភា អត្តលេខ ២២០០៨០៧៧ និង ឃិន សេងលី អត្តលេខ ២២០០៨១១៣។

៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ស៊ុប ឈ្មោះ កុល ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ មាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលបុគ្គលឈ្មោះ កុល ទៅលើរូបរាងកាយ (ញាំខ្លាស់) កម្មការិនីឈ្មោះ កែម ណែត តាមរយៈលិខិតរបស់សាមីខ្លួន ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ជូនភ្ជាប់។

កិច្ចប្រជុំនេះបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង ដប់និងសាមសិបនាទីព្រឹក នៃថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំដដែល។

បានឃើញ និងឯកភាព	បានឃើញ និងឯកភាព	អ្នកកត់ត្រា
ប្រធាន និងសមាជិកនៃអង្គប្រជុំ	**តំណាងកម្មករនិយោជិត**	

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
ការិយាល័យវិវាទការងារ

បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលដែលបានចូលរួម កិច្ចពិភាក្សា

ក្រុមហ៊ុន: [illegible]

កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ០៩:០០ នាទីព្រឹក

ល.រ	នាម និងគោត្តនាម	ភេទ	មុខងារ	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១	[illegible]	[illegible]	[illegible]	096 72-63-059	(signature)
២	[illegible]	[illegible]	[illegible]	0962958647	(signature)
៣	[illegible]	ស្រី	[illegible]	069315717	(signature)
៤	[illegible]	ស្រី	[illegible]	096 27 66 700	(signature)
៥					
៦					
៧					
៨					
៩					
១០					
១១					
១២					
១៣					
១៤					
១៥					
១៦					
១៧					
១៨					
១៩					
២០					

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀង............។

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

[illegible]

[illegible]

[illegible]

លេខ: [illegible] ...

លិខិតអញ្ជើញ

ខ្ញុំមានកិត្តិយសអញ្ជើញ [illegible]

មកកាន់នាយកដ្ឋាន[illegible]ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅអគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ នៅថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible] វេលាម៉ោង [illegible]

ដើម្បី [illegible] ។

ដោយយកមកជាមួយនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធមានជាអាទិ៍ ...

... ។

ក្នុងករណីសាមីខ្លួន [illegible] នឹងអញ្ជើញមកតាមការកំណត់។

សូម [illegible] ទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រអំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible] ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ២០២[illegible]

ប្រធាននាយកដ្ឋាន[illegible]

[illegible]

លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង: 012 [illegible]

សម្គាល់: [illegible]

[illegible]

[illegible]

-ឈ្មោះ [illegible]

-[illegible] [illegible]

-[illegible] [illegible]

-លេខទូរស័ព្ទ 012 [illegible]

[illegible] 4:35

[illegible]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងសហគ្រាស

[illegible]

ឆ្នាំពីរពាន់ [illegible] ថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] វេលាម៉ោង [illegible]
មានបើកកិច្ចប្រជុំនៅ [illegible] អំពីបញ្ហា
[illegible]
[illegible]
ក្រោមអធិបតីភាពរបស់
ប្រធានអង្គប្រជុំ [illegible] តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អញ្ជើញចូលរួមក្នុងនីតិសាធារណៈដែលមាន៖

[illegible]
[illegible]

មតិយោបល់របស់ប្រធានអង្គប្រជុំ៖

[illegible]

ព័ត៌មានទូទៅរបស់សហគ្រាស

១. ពត៌មានសហគ្រាស

ឈ្មោះសហគ្រាស : [illegible]

កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកសហគ្រាស ថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ2011

-អាសយដ្ឋាននៃមន្ទីរចាត់ការសហគ្រាស ទូរស័ព្ទលេខ : 025 [illegible]

អគារលេខ : ផ្លូវ [illegible] ក្រុម/ភូមិ : [illegible]

ឃុំ/សង្កាត់ : [illegible] ស្រុក/ខណ្ឌ : [illegible] រាជធានី/ខេត្ត : [illegible]

-នាមម្ចាស់សហគ្រាស Mr. [illegible] សញ្ជាតិ : [illegible]

-នាមនាយកសហគ្រាស Mr. [illegible] សញ្ជាតិ : [illegible]

- លក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិរបស់សហគ្រាស : [illegible]

- ប្រភេទសហគ្រាស : [illegible]

- ទីតាំងនៃសហគ្រាស ទូរស័ព្ទលេខ : 025. 987 411-412

អគារលេខ : ផ្លូវ ក្រុម/ភូមិ : [illegible]

ឃុំ/សង្កាត់ : [illegible] ស្រុក/ខណ្ឌ : [illegible] រាជធានី/ខេត្ត : [illegible]

- ចំនួនកម្មករនិយោជិកសរុប : 2604 នាក់ (ស្រី 1748 នាក់ ប្រុស 856 នាក់)

- សហជីពមូលដ្ឋានដែលបានចុះបញ្ជី មានចំនួន : 11 (សហព័ន្ធ និងព្រមទាំងសហជីព)

1. [illegible] 2. [illegible] 3. [illegible] 4. [illegible] 5. [illegible] 6. [illegible] 7. [illegible] 8. [illegible] 9. [illegible] 10. [illegible] 11. [illegible]

- ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះជាមួយកម្មករនិយោជិត

1. [illegible]

2. [illegible]

២. មូលហេតុចម្បងនៃវិវាទ [illegible]

III. លទ្ធផលប្រជុំ [illegible]

1. [illegible]

2. [illegible]

3. [illegible]

កិច្ចប្រជុំនេះបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង [illegible] ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំដដែល។

បានឃើញ និងឯកភាព ប្រធាន និងសមាជិកនៃអង្គប្រជុំ	បានឃើញ និងឯកភាព តំណាងសហគ្រាស	អ្នកកត់ត្រា
[signature]	[signature]	[signature]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

ផ្អែកតាមមាត្រា ៣០៧/៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ឈ្មោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន : [illegible]

ក. សេចក្តីពិស្តារស្តីពីការផ្តួចផ្តើមដំណើរការផ្សះផ្សា

១. កាលបរិច្ឆេទដែលបណ្តឹងសារទុក្ខរវាងគូភាគីចាប់ផ្តើម : [illegible]

២. កាលបរិច្ឆេទនៃវិវាទដែលបានប្តឹងទៅអធិការការងារ : [illegible]

៣. កាលបរិច្ឆេទដែលរដ្ឋមន្ត្រីជ្រើសតាំងអ្នកផ្សះផ្សា : [illegible]

៤. ឈ្មោះអ្នកផ្សះផ្សា : [illegible]

ខ. សេចក្តីពិស្តារនៃកិច្ចប្រជុំ

៥. កាលបរិច្ឆេទ : [illegible] ពេល : 14:00 [illegible]

៦. ការប្រជុំត្រូវបានធ្វើឡើង : ក) នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ (ភ្នំពេញ) ☑

(គូសយកមួយប្រអប់) ខ) នៅ ☐

ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ស្តីពី (សូមបំពេញសំណួរ ២៥) : [illegible]

គ. សេចក្តីពិស្តារអំពីសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិត

៧.◈ ឈ្មោះ នៃតំណាងកម្មករនិយោជិត :

[illegible] (ATU)

[illegible] (ATU)

◈ អាសយដ្ឋាន : [illegible]

◈ លេខទូរស័ព្ទ : [illegible] លេខទូរសារ : [illegible]

៨. តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ដែលពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់នៅក្នុងវិវាទ? [illegible] នាក់។

ឃ. សេចក្តីពិស្តារអំពីនិយោជក

៩. ចំនួនគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទការងាររួមនេះមានចំនួន : ....

(ករណីចំនួនគ្រឹះស្ថានពាក់ព័ន្ធច្រើនជាងមួយ សូមភ្ជាប់បញ្ជីឈ្មោះ [illegible])

១០. ◈ ឈ្មោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន : [illegible]

◈ អាសយដ្ឋាន : [illegible]

◈ លេខទូរស័ព្ទ : [illegible] លេខទូរសារ : ....

១១. ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាកម្មការធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានៈ តិចជាង ៥០នាក់ ☐ ១

(គូសយកចម្លើយណាមួយ) ពី ៥០នាក់ ទៅ ៤៩៩នាក់ ☐ ២

ពី ៥០០នាក់ ឡើងទៅ ☒ ៣

១២. សកម្មភាពចម្បង *(ផលិតផលសំខាន់ ប្រភេទ)* របស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន : [illegible]

១៣. តំណាងនិយោជក :

ឈ្មោះ : [illegible] មុខងារ : [illegible]

អាសយដ្ឋាន : [illegible]

លេខទូរស័ព្ទ : 023 9842 53 លេខទូរសារ : ....

ខ. ដំណើរការនៃកិច្ចប្រជុំ

១៤. តំណាងមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ :

ឈ្មោះ : [illegible] ឋានៈ : [illegible]

ឈ្មោះ : ✓ ឋានៈ : ✓

ឈ្មោះ : ✓ ឋានៈ : ✓

១៥. អ្នកដទៃទៀតដែលមានវត្តមាន :

ឈ្មោះ : ✓ មុខងារ : ✓

ឈ្មោះ : ✓ មុខងារ : ✓

ឈ្មោះ : ✓ មុខងារ : ✓

១៦. អ្នកផ្សះផ្សាបានបើកកិច្ចប្រជុំដោយធ្វើការពន្យល់ដូចខាងក្រោម :

[illegible]

✓

✓

✓

✓

✓

✓

សម្គាល់ការិយាល័យវិវាទការងារ

១៧. ការកើតឡើងនូវបញ្ហា និងការទាមទាររបស់ភាគី :

១៧.១. ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត :

[illegible]

១៧.២. ការទាមទាររបស់តំណាងនិយោជក :

[illegible]

ខ. លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សា

១៨. អនុសាសន៍របស់អ្នកផ្សះផ្សាចំពោះភាគី :

[illegible]

ផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដូចខាងក្រោម *(ប្រសិនបើមាន)* :

១៩. ចំណុចព្រួយបារម្ភរបស់គូភាគី (ពាក្យសំណួរ ២៥ ៥៦) :

[illegible]

២០. ចំណុចមិនសះជារបស់គូភាគី :

[illegible]

២១. វិធានការដែលត្រូវអនុវត្តបន្ត :

[illegible]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

ការិយាល័យវិវាទការងារ

បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលដែលបានចូលរួម [illegible]

ក្រុមហ៊ុន: [illegible]

កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី............ ខែ មីនា .... ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង:....................

ល.រ	នាម និងគោត្តនាម	ភេទ	មុខងារ	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១	[illegible]	[illegible]	[illegible]	010887701	[signature]
២	[illegible]	[illegible]	[illegible]	096.7263.054	[signature]
៣	[illegible]	[illegible]	[illegible] YTC	0962852647	[signature]
៤	[illegible]	ស្រី	[illegible] YTC	0939864253	[signature]
៥					
៦					
៧					
៨					
៩					
១០					
១១					
១២					
១៣					
១៤					
១៥					
១៦					
១៧					
១៨					
១៩					
២០					

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀង:.....០៤.....នាក់.......។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
លេខ: ២៥០ ក.ប/អ.ក/វ.ក

លិខិតអញ្ជើញ

ខ្ញុំមានកិត្តិយសអញ្ជើញ [illegible]

មកកាន់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅអគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ១៤:៣០ នាទីរសៀល ដើម្បី [illegible]។

ដោយយកមកជាមួយនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធមានជាអាទិ៍ [illegible]។

ក្នុងករណីសម្ដែងជា [illegible] និងអញ្ជើញមកតាមពេលកំណត់។

សូម [illegible] ទទួលនូវសេចក្ដីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រអំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ [illegible] ព.ស.២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤
ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

[illegible]

លេខទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង [illegible]

សម្គាល់៖ [illegible]

អ្នកទទួលលិខិតអញ្ជើញ
- ឈ្មោះ
- មុខងារ
- ហត្ថលេខា
- [illegible] ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ

ឧបសម្ព័ន្ធ០៦ គម្រូសេចក្តីបញ្ជាផ្អាកសកម្មភាពកូដកម្ម

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមហ៊ុន..

គោរពជូន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន.............
យោង៖-សំណុំរឿងលេខ............/............ចុះថ្ងៃទី.........ខែ..........ឆ្នាំ..........របស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
-កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន.........................ចុះថ្ងៃទី.....ខែ.......ឆ្នាំ...........
- ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន....................

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានជ្រាបថា ក្រុមហ៊ុន.. មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ......... ផ្លូវលេខ......... ភូមិ..... ឃុំ/សង្កាត់................ ស្រុក/ខណ្ឌ...................... ខេត្ត/ក្រុង...............................។

ក្រុមហ៊ុននេះមានកម្មករនិយោជិតប្រហែល......./.........បាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្មចាប់ពីថ្ងៃទី......ខែ......ឆ្នាំ... រហូតមកដល់ថ្ងៃនេះ ដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ សូមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចេញសេចក្តីបញ្ជាឲ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្អាកការធ្វើកូដកម្មនេះ ដោយអនុគ្រោះ។

សូមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ អំពើយើងខ្ញុំ។

ថ្ងៃ.............ខែ.......ឆ្នាំ..............ស័ក ព.ស២៥៦...

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

តំណាង........................

ឧបសម្ព័ន្ធ០៧ *គំរូការប្តឹងទាស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល*

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ឯកសារគំរូ **ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ.................................... តួនាទីជា.. តំណាងនិយោជក☐ សហជីពកម្មករនិយោជិត☐ នៅសហគ្រាស យីហោ..។

គោរពជូន

ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

<u>កម្មវត្ថុ:</u> ការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

<u>យោង:</u> -សំណុំរឿងលេខ:................/២......

-សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី........ ខែ.......... ឆ្នាំ២០២...

សេចក្តីដូចមានចែងនៅក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំមានកិត្តិយសសូមជំរាប**ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី**បានជ្រាបថា ក្រោយពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរឿងវិវាទរវាងនិយោជក និងសហជីពកម្មករនិយោជិត នៅសហគ្រាស ....រួចមក ក្នុងនាមយើងខ្ញុំតំណាងភាគីនិយោជក☐សហជីពកម្មករ និយោជិត☐ សូមធ្វើការប្តឹងជំទាស់ជាផ្លូវការនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះ យើងខ្ញុំមិនអាចទទួលយក និងអនុវត្តបានឡើយ ដូចជា:-

ចំណុចទី.......៖ មូលហេតុដោយ...

ចំណុចទី.......៖ មូលហេតុដោយ...

ចំណុចទី.......៖ មូលហេតុដោយ..។

អាស្រ័យហេតុដូចបានជំរាបជូនខាងលើ ខ្ញុំសូមឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាជ្រាបជារបាយការណ៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ ។

សូមឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំ ។

ថ្ងៃ............................ ខែ.......... ឆ្នាំ..... ....ស័ក ព.ស.២៥៦...

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី......... ខែ........... ឆ្នាំ២០២...

ហត្ថលេខា និងត្រា

ឈ្មោះ..

<u>ចម្លងជូន:-</u>

- លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

F10A

ឧបសម្ព័ន្ធ០៨ *គំរូក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល*

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

យើងខ្ញុំឈ្មោះ.. តំណាងនិយោជក ☐ កម្មករនិយោជិត ☐ ជា.. នៅសហគ្រាស យីហោឈ្មោះ ....
អាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ................. ផ្លូវលេខ................ ឃុំ/សង្កាត់........................... ស្រុក/ខណ្ឌ...................... ខេត្ត-ក្រុង............................... ទំនាក់ទំនងទូរសព្ទ័..។

គោរពជូន
លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

កម្មវត្ថុ: ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ដោយភាគីនិយោជក ☐ កម្មករនិយោជិត ☐

យោង: របាយការណ៍ស្តីពីការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃ........................... ខែ.......... ឆ្នាំ.................... ស័ក ព.ស.២៥៦...ត្រូវនឹងថ្ងៃទី......... ខែ.......... ឆ្នាំ២០....

សេចក្តីដូចមានចែងនៅក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំសូមជំរាបលោកប្រធានបានជ្រាបថា យើងខ្ញុំបានជ្រើសរើសយក លោក-លោកស្រី..ជាអាជ្ញាកណ្តាលសំរាប់ដោះស្រាយ ឬចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដល់ភាគីនៃវិវាទការងាររបស់យើងខ្ញុំ។

ក្នុងករណីអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានជ្រើសរើសខាងលើ មិនអាចទទួលសំណុំរឿងបានទេ យើងខ្ញុំសូមជ្រើសរើសយក លោក-លោកស្រី.. ឬលោក-លោកស្រី.. ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយសំណុំរឿង ឬចេញសេចក្តីបង្គាប់ដល់ភាគីនៃវិវាទការងាររបស់យើងខ្ញុំជាបន្តទៀត។

អាស្រ័យហេតុដូចបានជំរាបជូនខាងលើ សូមលោកប្រធានមេត្តាជ្រាបជារបាយការណ៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់។

សូមលោកប្រធានទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ ។

ថ្ងៃ........................... ខែ.......... ឆ្នាំ.....................ស័ក ព.ស.២៥៦...

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី......... ខែ..........ឆ្នាំ២០...

តំណាង...

ហត្ថលេខា

ឈ្មោះ...

ឧបសម្ព័ន្ធ០៩ គំរូកិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

កិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច
(សំណុំរឿងលេខ:..................../....... ក្រុមហ៊ុន..)

ខ្ញុំឈ្មោះ...................................... តួនាទីជា.. តំណាងឱ្យភាគីនិយោជក

និង

ខ្ញុំឈ្មោះ...................................... តួនាទីជា.. តំណាងឱ្យភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន..។

យើងខ្ញុំតំណាងឱ្យភាគីទាំងពីរ ដែល ៖

☐ ជាភាគីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា*

☐ មិនមែនជាភាគីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា

បានឯកភាពយកសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជា **សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច** ចំពោះ ៖

☐ វិវាទអំពីសិទ្ធិ

☐ វិវាទអំពីប្រយោជន៍

☐ វិវាទទាំងអស់

ដោយយោងតាមមាត្រា ៤០ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ទទួលយកសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល.. ជាសេចក្តីសម្រេចដែលមានកាតព្វកិច្ច ។

ដូចនេះ ដោយភាគីវិវាទការងារទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច នោះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទនេះ នឹងអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹងដល់ភាគីវិវាទការងាររួចមក ។

ថ្ងៃ............................ ខែ........... ឆ្នាំ......... ឧត្តមស័ក ព.ស.២៥៦...
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី......... ខែ........... ឆ្នាំ..........

ហត្ថលេខា តំណាងភាគីនៃវិវាទការងាររួម

ភាគីនិយោជក **ភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត**

---

* *ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងឱ្យសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាសេចក្តីសម្រេច ដែលមានកាតព្វកិច្ច ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ ចុះថ្ងៃទី—— ខែ——ឆ្នាំ——— [illegible] ។*