សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal university of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា ផាន់ សុផានិត**

លោក មុនី សុមេធា

ណែនាំដោយ

សាស្ត្រាចារ្យជំនួយ **បណ្ឌិត អ៊ុន សកក្កដា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី២៤

ឆ្នាំចូលរៀន ២០២០

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal university of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា ផាន់ សុផានិត**

លោក មុនី សុមេធា

ណែនាំដោយ

សាស្ត្រាចារ្យជំនួយ **បណ្ឌិត អ៊ុន សកក្កដា**

ថ្នាក់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី២៤

ឆ្នាំចូលរៀន ២០២០

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ផាន់ សុផានិត** និងខ្ញុំបាទឈ្មោះ **មុនី សុមេធា** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ នៃសាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាន់ទី២៤ ឆ្នាំសិក្សា២០២៣-២០២៤។

ជាបឋមនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទសូមលំឱនកាយវាចាចិត្តដើម្បីសម្តែងការគោរព ការដឹងគុណ និងកតញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតជូនចំពោះអ្នកមានគុណទាំងទ្វេគឺ **លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយ** ដែលបានផ្តល់កំណើត ខិតខំប្រឹងប្រែងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាតាំងពីតូចក្រូចឆ្មារហូតដល់ធំធាត់ពេញវ័យ ព្រមទាំងផ្តល់នូវភាពកក់ក្តៅទឹកចិត្តក្នុងការបញ្ជូនកូនៗទៅទទួលការអប់រំ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ លោកទាំងពីរបានផ្តល់នូវការផ្គត់ផ្គង់ថវិកា និងសិក្ខូបករណ៍ចាប់តាំងពីកម្រិតបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា រហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រធ្វើឱ្យកូនចងចាំជានិច្ចដោយមិនអាចបំភ្លេចបាន។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាវជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តមសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង គណៈគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ** ទាំងអស់នៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានបង្ហាត់បង្រៀន អប់រំទូន្មាន លះបង់ពេលវេលាព្រមទាំងកម្លាំងកាយកម្លាំងចិត្តដល់ខ្ញុំទាំងពីរក្នុងរយៈពេលបួនឆ្នាំកន្លងមកដើម្បីឱ្យនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទទទួលបាននូវចំណេះដឹងផ្នែកនីតិសាស្ត្រ លើបញ្ហានានាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ជាតិ ព្រមទាំងច្បាប់អន្តរជាតិថែមទៀតផង។ ជាពិសេស សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ **លោកសាស្ត្រាចារ្យជំនួយបណ្ឌិត អ៊ុន សកក្កដា** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំដើម្បីធ្វើឱ្យមាននូវដំណើរការ នៃការតាក់តែង កិច្ចការស្រាវជ្រាវសារណានេះឡើងប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។ ជាពិសេសទៀតនោះ **លោកសាស្ត្រាចារ្យជំនួយបណ្ឌិត អ៊ុន សកក្កដា** បានចំណាយកម្លាំងកាយកម្លាំងចិត្ត និងពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការ ប្រឹងប្រែងពន្យល់ណែនាំតម្រង់ទិសផ្តល់ឯកសារពាក់ព័ន្ធ និងអនុសាសន៍ល្អៗ និងជួយកែលម្អចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ បានទទួលនូវលទ្ធផលល្អ និងត្រឹមត្រូវ។

ជាចុងក្រោយក៏សូមថ្លែងអំណរគុណ និងសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យដល់វត្ថុស័ក្តិសិទ្ធិក្នុងលោកសូមជួយថែរក្សាដល់លោកទាំងអស់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ជួបតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ ព្រមទាំងឧទ្ទិសដល់ទេវតា ឥន្ទព្រហ្មជួយឱ្យប្រទេសជាតិ រួមទាំងប្រជាជនខ្មែរទាំងអស់ ជួបតែសន្តិភាព សុវត្ថិភាព និងអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យកាន់តែរីកចម្រើនឆ្ពោះទៅមុខជានិរន្តរ៍។

អារម្ភកថា

នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី២៤ ដែលបានសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២៤ ដោយបានឆ្លងកាត់នូវការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងវិស័យច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេសទាក់ទងនឹងវិស័យច្បាប់ ស្តីពីការងារ ដែលធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទបានទទួលនូវចំណេះដឹងយ៉ាងទូលំទូលាយ ប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់។ ដោយសារមានការជ្រោមជ្រែង និងការយកចិត្តទុកដាក់ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀនអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តពីសំណាក់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យនានា បានឈានមកដល់ការចងក្រងសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹងមួយចំនួនដល់និស្សិតជំនាន់ក្រោយផងដែរ។ ក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទបានធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសប្រធានបទមួយដែលទាក់ទងទៅនឹង "**ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៤**" ។

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទសង្ឃឹមថា អត្ថបទសារណាមួយនេះអាចផ្តល់នូវការជាឯកសារជំនួយស្មារតី ជាឯកសារសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់មិត្តនិស្សិត និងផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់អ្នកអានគ្រប់រូប ជាពិសេស និស្សិតដែលកំពុងសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដែលមានគោលបំណងក្នុងការយល់ដឹងឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅទៅលើប្រធានបទ "**ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៤**" ផងដែរ។ ហើយលើសពីនេះទៅទៀត គឺមានបំណងបន្សល់ទុកនូវស្នាដៃមួយដើម្បីជាការចងចាំ ដែលនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទ ក៏ធ្លាក់ជាអតីតនិស្សិតនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទ ក៏សូមធ្វើការខន្តី អភ័យទោសទុកជាមុននូវរាល់កំហុសខុសឆ្គងនឹងចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយទៅលើអត្ថបទសារណាមួយនេះ មិនថាកើតឡើងដោយចេតនាក្តី ឬអចេតនាក្តី ដូចជា កំហុសអក្ខរាវិរុទ្ធ ខ្លឹមសារ និងការខ្វះខាតចន្លោះនៅខ្លឹមសារច្បាប់ ព្រោះនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទជឿជាក់ថាពិតជាគ្មានអ្វីដែលល្អឥតខ្ចោះនោះឡើយ ដូចនេះហើយត្រូវតែទទួលស្គាល់នូវកំហុសទាំងឡាយ និងទទួលយកនូវការកែតម្រូវរបស់លោកអ្នកអានតាមរយៈការផ្តល់ជាមតិយោបល់រិះគន់ ដើម្បីភាពស្ថាបនារបស់មិត្តៗនិស្សិត លោក លោកស្រីទាំងអស់ ដើម្បីឱ្យស្នាដៃមួយនេះកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១
សញ្ញាណនៃវិវាទការងារ

១.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិវាទការងារ ៦

១.១.១. និយមន័យ ៦

១.១.២. ប្រភេទនៃវិវាទការងារ ៨

១.១.២.១. វិវាទបុគ្គល ៨

១.១.២.២. វិវាទការងាររួម ៨

១.១.៣. ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទ ៩

១.១.៣.១. នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ៩

១.១.៣.២. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៣

១.២. មូលហេតុនៃវិវាទបុគ្គល និងការងាររួម ១៦

១.២.១. មូលហេតុនៃវិវាទបុគ្គល ១៨

១.២.២. មូលហេតុនៃវិវាទការងាររួម ១៩

១.៣. វិធានការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ២០

១.៣.១. លក្ខណៈទូទៅនៃការចរចា ២០

១.៣.២. លក្ខណៈទូទៅនៃការផ្សះផ្សា ២០

១.៣.៣. លក្ខណៈទូទៅនៃមជ្ឍត្តកម្ម ២១

ជំពូកទី២
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

២.១. យន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ២៣

២.១.១. ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយការចរចា ២៤

២.១.១.១. ដំណើរការនៃការចរចា ២៥

២.១.១.២. ការចរចាដោយការស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីវិវាទ ២៧

២.១.១.៣. ការចរចាដោយការសម្របសម្រួលពីសហជីព..........២៨
២.១.២. ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ..........២៩
២.១.២.១. ការផ្សះផ្សាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងគូភាគីវិវាទ..........២៩
២.១.២.២. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ..........៣០
២.១.២.៣. ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល..........៣១
២.២. យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ..........៣៣
២.២.១. ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ..........៣៣
២.២.១.១. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ..........៣៣
២.២.១.២. ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម..........៣៤
២.២.២. ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល..........៣៦
២.២.២.១. ការផ្សះផ្សាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល..........៣៦
២.២.២.២. ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល..........៣៧
២.២.២.៣. សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល..........៣៨
២.៣. សមិទ្ធផលសម្រេចបាន និងទិសដៅអនុវត្តបន្ត..........៣៩
២.៣.១. លទ្ធផលសម្រេចបាន..........៤០
២.៣.២. ការកាត់បន្ថយ និងបង្ការនូវវិវាទ..........៤២
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន..........៤៤
អនុសាសន៍..........៤៦
ឯកសារយោង
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្ដីផ្ដើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រទេសកម្ពុជាមានការរីកចម្រើន និងមានការអភិវឌ្ឍយ៉ាងខ្លាំង បន្ទាប់ពីរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យបានដួលរលំនាថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចនៅប្រទេសកម្ពុជា មានការរីកលូតលាស់វិវត្តន៍ជាខ្លាំង និងជួយជំរុញដល់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឱ្យឆ្ពោះទៅរកសេដ្ឋកិច្ចបែបទីផ្សារសេរី។ ការធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចមានការរីកចម្រើនក៏ជួយជំរុញឱ្យវិស័យជាច្រើនមានការរីកច្រើនផងដែរ ជាពិសេសជាងនេះទៅលើវិស័យការងារក៏កាន់តែកើនឡើង ការកើនឡើងនូវវិស័យការងារ គឺជាផ្នែកមួយដែលសំខាន់ដល់សេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។ វិស័យនីមួយៗសុទ្ធតែយកច្បាប់មកអនុវត្តមិនថាវិស័យណាក៏ដោយក៏សុទ្ធទទួលបានការទទួលស្គាល់ និងការការពារពីច្បាប់ ដូចជាច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ច្បាប់ និងសេចក្ដីសម្រេចទាំងឡាយនៃស្ថាប័ននានារបស់រដ្ឋត្រូវស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញជាដាច់ខាត។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញបានធ្វើការកំណត់អំពីសិទ្ធិ និងករណីកិច្ចរបស់ពលរដ្ឋដែលក្នុងនោះដែរ សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតមួយក៏ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញផងដែរ។ ដូចជាវិស័យការងាររដ្ឋធម្មនុញ្ញបានបង្កើតច្បាប់ ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដោយច្បាប់ ស្ដីពីការងារត្រូវបានតាក់តែងផ្អែកលើគោលការណ៍ មូលដ្ឋាន សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមាននៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។

នៅពាក់កណ្ដាលទសវត្ស ឆ្នាំ១៩៩០ វិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅប្រទេសកម្ពុជាបានចាប់កំណើតឡើងការបង្កើតរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅឆ្នាំ១៩៩៣ រដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលកែប្រែក្លាយសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាជាទីផ្សារសេរី និងច្បាប់ ស្ដីពីវិនិយោគ ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលផ្ដល់នូវការអនុគ្រោះជាច្រើនចំពោះវិនិយោគិននៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩ ប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មផលិតផលវាយនភ័ណ្ឌ និងសម្លៀកបំពាក់ជាមួយនឹងសហរដ្ឋអាមេរិកបានអនុវត្តប្រព័ន្ធកូតានាំចូលផលិតផលពីប្រទេសកម្ពុជា។ កត្តាទាំងនេះហើយដែលបានធ្វើឱ្យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាលូតលាស់យ៉ាងឆាប់រហ័ស ដែលជាហេតុនាំឱ្យប្រទេសកម្ពុជាឈានចូលយ៉ាងលឿនទៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសនៅតំបន់អាស៊ី ដែលមានឧស្សាហកម្មកាត់ដេរធំ ដូចជា ចិន បង់ក្លាដេស និងស្រីលង្ការ។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបន្តការលូតលាស់ជាលំដាប់ ហើយភ្លាមៗនោះទាំងប្រទេសកម្ពុជា និងឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ខ្លួនបានក្លាយជាគំរូសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀតនៅអាស៊ី។

បច្ចុប្បន្ននេះមានរោងចក្រចំនួន ២ ១៧៥រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការនៅកម្ពុជានៅក្នុងត្រីមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២៣ ហើយកើនឡើងរោងចក្រចំនួន ១៧៨រោងចក្របន្ថែមដែលបានផ្ដល់ការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋជាច្រើននៅកម្ពុជា។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅតែដើរតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដោយសារតែការកើន

ឡើងនៅអតិបរិមាការងារជាច្រើននៅកម្ពុជា ហើយជាការធ្វើឱ្យនិយោជក និងនិយោជិតមួយចំនួនមិនយល់ដឹងទំនាក់ទំនងទៅនឹងការងារនៅក្នុងវិស័យនេះ ទើបបង្កនៅការកើតឡើងបញ្ហាជម្លោះ ការទ្បុកអៅ និងការធ្វើបាតុកម្ម កូដកម្ម ដែលមិនអាចធ្វើការដោះស្រាយតាមនីតិវិធីបាន។ កាលណាដែលមានវិវាទកើតឡើងនោះភាគីវិវាទអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាមុនសិន មុនឈានដល់ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ ទើបមានការបង្កើតនូវដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដូចជាផ្សះផ្សា និងចរចាជាដើម។ ចំពោះវិវាទការងារដែលកើតមានឡើង អាចធ្វើការដោះស្រាយបានដោយតាមរយៈការចរចាឬផ្សះផ្សា ដោយផ្អែកតាមការស្ម័គ្រចិត្ត។ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាបន្ទុករបស់ស្ថាប័នមួយចំនួនរួមមាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬអធិការការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបន្ថែមតុលាការទៀតផង។ អាស្រ័យហេតុនេះសារណានេះ មានគោលបំណងចង់ឱ្យនិយោជក និងនិយោជិតយល់ដឹងអំពីទំនាក់ទំនងការងារ និងច្បាប់ជាពិសេសលើវិស័យការងារ។ ពោលភាគីវិវាទអាចប្រើនូវយន្តការតុលាការ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួនដោយផ្អែកតាមច្បាប់ យុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព។ ដូចនេះ សារណានេះនឹងធ្វើការសិក្សា ពន្យល់ និងរៀបរាប់តែទៅលើយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដើម្បីស្វែងយល់ទទួលបានលទ្ធផល និងប្រសិទ្ធិភាព។

២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

វិវាទការងារសព្វថ្ងៃនេះនៅប្រទេសកម្ពុជាមានកំណើនកើនឡើងកាន់តែច្រើន ហើយការដោះស្រាយក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការត្រូវការចំណាយថវិកា ហើយរយៈពេលយូរក្នុងការដំណើរការរឿងក្តីមាននីតិវិធីស្មុគស្មាញដែលធ្វើឱ្យប្រជាពលរដ្ឋស្វែងរកនីតិវិធីផ្សេងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួន។ អាស្រ័យហេតុនេះ ទើបបណ្តាលឱ្យមានការបង្កើតនូវស្ថាប័នសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាដំណើរការមួយដែលមានការថ្លឹងថ្លែង មានហេតុផល មានភាពលំអិត និងមានប្រសិទ្ធិភាពដែលទទួលបានការជឿ និងមានទំនុកចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត។ ការដោះស្រាយនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមាននីតិវិធីដូចជាការចរចា ការសួរនាំពីព័ត៌មានលើបញ្ហាដែលបានកើតមានឡើង និងសំណូមពររបស់ភាគីនៃវិវាទមុនឈានដល់នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា ឬសះជាពីមន្ត្រីទទួលបន្ទុករបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើការផ្សះផ្សាគ្នាបាននោះទេ ត្រូវបញ្ជូនទៅឱ្យទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយបន្ត។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមិនត្រឹមតែជាការដោះស្រាយវិវាទនៅពេលមានជម្លោះនោះទេ វាក៏ជាការបង្ការមិនឱ្យកើតវិវាទផងដែរ។ ប៉ុន្តែការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈតុលាការមានលក្ខណៈជាផ្លូវការជាង ហើយតម្រូវឱ្យភាគីអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការ តែការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធមិន

អាចឱ្យភាគីអនុវត្តតាមសម្រេចសេចក្តីទាំងស្រុងនេះទេ។ កត្តាទាំងនេះហើយសុទ្ធតែជាកង្វល់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័នជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋ។

- តើវិវាទការងារជាអ្វី?
- តើវិវាទការងារបែងចែកជាប៉ុន្មានប្រភេទអ្វីខ្លះ?
- តើមានមូលហេតុអ្វីខ្លះក្នុងការធ្វើឱ្យមានវិវាទកើតឡើង?
- តើតួនាទីរបស់សមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងារមានអ្វីខ្លះ?
- តើការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានដំណើរការយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទនេះ មានគោលបំណងដូចជា៖

- ស្វែងយល់ពីការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលកើតឡើងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
- ស្វែងយល់គោលបំណងនូវការបង្កើតឡើងនូវមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- យល់ដឹងនូវនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការយ៉ាងលំអិតដែលរួមមាននីតិវិធីចរចា និងផ្សះផ្សា ឬមជ្ឈត្តកម្ម
- ស្វែងយល់នឹងធ្វើការបែងចែកវិវាទការងារទាំងបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមឱ្យបានកាន់តែច្បាស់
- ស្វែងយល់ពីគោលការណ៍ចម្បងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
- វិភាគអំពីផលប្រយោជន៍នៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលកើតឡើងនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការទាំងចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះ ធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅលើការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងពន្យល់បកស្រាយអំពីដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយការចរចា ផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្ម។ នៅក្នុងសារណានេះលើកឡើងនូវការអនុវត្តនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដោយមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទបានយ៉ាងក្បោះក្បាយ ពីព្រោះដំណើរការនេះ កាលណាមានវិវាទកើតមានឡើង ភាគីនៃវិវាទតែងតែជ្រើសរើសការដោះស្រាយវិវាទមួយដែលជាជម្រើសដ៏ល្អមួយសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធី ដោយមិនចាំបាច់ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈប្រព័ន្ធតុលាការ ហើយភាគីនៃវិវាទអាចសម្រេចចិត្តទៅតុលាការបាន

ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទបន្ត ប្រសិនបើមិនពេញចិត្តលើការផ្សះផ្សារបស់មន្ត្រីដែលសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

៥. សារៈសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ចំពោះយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ មានសារៈសំខាន់ដូចមូលហេតុមួយចំនួនខាងក្រោម៖

- ជួយក្នុងការធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព និងជួយកាត់បន្ថយការចំណាយ ការដោះស្រាយនៅក្រៅតុលាការដូចជាចរចា ផ្សះផ្សា មានភាពឆាប់រហ័ស និងមានតម្លាភាព ហើយជួយកាត់បន្ថយការចំណាយទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។
- ជួយសម្រាលដល់តុលាការ ដោយកាត់បន្ថយនូវវិវាទដែលកើតមានឡើងតាមរយៈតុលាការដែលមានករណីភាគច្រើនត្រូវបានតម្កល់ទុក ព្រោះចៅក្រមគិតទៅលើបញ្ហាផ្លូវច្បាប់ដែលមានភាពស្មុគស្មាញ និងចំណាយពេលជាច្រើនដែលមិនទាន់ដោះស្រាយបានជាង។ ការគិតគូរពីប្រភេទណាដែលបានធ្វើការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលជួយសម្រួលដល់ផ្លូវច្បាប់ផងដែរ។
- និយោជក និងកម្មករនិយោជិត មានទំនាក់ទំនងរវាងគ្នានឹងគ្នាល្អប្រសើរជាងមុន។ ពោលជួយជំរុញទិដ្ឋភាពការងារដែលមានប្រសិទ្ធិភាព។ ការយល់ដឹងអំពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនេះ គឺអាចជួយលើកស្ទួយនូវទំនាក់ទំនងយ៉ាងទូលំទូលាយ និងធ្វើដំណោះស្រាយអំពីបញ្ហាដែលកើតឡើងដើម្បីការពារនូវការកើតមានជម្លោះនាពេលខាងមុខ។
- យល់នូវប្រភពនៃវិវាទដែលកើតឡើង ដែលអាចកំណត់ពីការកើតមាននូវបញ្ហាទាំងនោះ។
- ការអភិវឌ្ឍនូវមធ្យោបាយ ឬបទប្បញ្ញត្តិក្នុងការដោះស្រាយនូវវិវាទការងារដែលប្រសិទ្ធិភាពល្អប្រសើរជាងមុន នេះអាចជាប្រព័ន្ធដែលមានតម្លាភាព និងមានតុល្យភាពមិនថាទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះធ្វើឡើងតាមរយៈការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែប "Secondary Data" ដែលជាទិន្នន័យ និងឯកសារដែលត្រូវបានប្រមូល និងដកស្រង់រួចស្របតាមរយៈប្រភពចម្បង "Primary Data"។ ឯកសារ និងទិន្នន័យត្រូវបានយកចេញ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ច្បាប់ ស្តីពីការងារ ច្បាប់ ស្តីពីសហជីព សេចក្តីព្រាងច្បាប់ ស្តីពីនីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ សៀវភៅដំណោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវអំពី ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ធ្វើឡើងដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យដឹងកាន់តែច្បាស់នូវចំណុចនីមួយៗ និងវិធីសាស្ត្រដែលមានសារៈសំខាន់លើរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបែងចែកជាផ្នែកដូចខាងក្រោម៖

- **សេចក្តីផ្តើម** បង្ហាញយ៉ាងលម្អិតទៅលើលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ បកស្រាយនូវគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ទំហំ និងដែនកំណត់ សារៈសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ។
- **ជំពូកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃវិវាទ** ដោយនៅក្នុងជំពូកទី១ នេះនឹងធ្វើការបកស្រាយអំពីសញ្ញាណនៃវិវាទការងារដែលបានបង្ហាញនូវទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិវាទដោយធ្វើការពន្យល់លើនិយមន័យ និងប្រភេទនៃវិវាទការងារ ព្រមទាំងស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទ ដោយរួមជាមួយមូលហេតុនៃវិវាទបុគ្គល និងការងាររួម រីឯវិធានការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការស្រាវជ្រាវលើលក្ខណៈទូទៅនៃការចរចា ការផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្មផងដែរ។
- **ជំពូកទី២ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ** ដោយនៅក្នុងជំពូកទី២ នេះបានធ្វើការបកស្រាយអំពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលបានបង្ហាញនូវយន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយធ្វើការពន្យល់អំពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយការចរចា និងការដោះស្រាយដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។ ព្រមទាំងយន្តការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយស្រាវជ្រាវទៅលើការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួមជាមួយសមិទ្ធផលសម្រេចបាន និងទិសដៅអនុវត្តន៍បន្ត។
- **សេចក្តីសន្និដ្ឋាន** បានធ្វើការសង្ខេបលម្អិតទៅលើការបកស្រាយចំណុចសំខាន់ៗទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនោះ។
- **អនុសាសន៍** ទៅលើចំណុចដែលមានការកង្វះខាតដើម្បីធ្វើការកែលម្អ។

ជំពូកទី១

សញ្ញាណនៃវិវាទការងារ

ជំពូកទី១

សញ្ញាណនៃវិវាទការងារ

១.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិវាទការងារ

កិច្ចសន្យាការងារក៏មិនខុសទៅនឹងកិច្ចសន្យាទូទៅប៉ុន្មានដែរ គឺមានការបង្កើតឡើងនូវកិច្ចសន្យាការងារ ប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។ ដោយកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានអនុវត្តតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ ដើម្បីប្រើប្រាស់ដោយភាគីធ្វើក្នុងការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាទាំងសងខាង ដោយមានការធ្វើជា "**កិច្ចសន្យាការងារ**"។ មិនថាកិច្ចសន្យាប្រភេទបែបណានោះទេសុទ្ធតែមានកាតព្វកិច្ច និង ការព្រមព្រៀងគ្នារវាងគូភាគីទើបអាចបង្កើតបានជាកិច្ចសន្យាមួយ។ ការធ្វើឱ្យមានភាពរីកចម្រើនខាងសេដ្ឋកិច្ច នេះក៏ជាកត្តាដែលធ្វើឱ្យកាន់តែទាមទារនូវការអភិវឌ្ឍដូចជាបង្កើតនូវ ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស សិប្បកម្ម និងកសិកម្មជាច្រើន។ ដូច្នេះឱ្យកាន់តែមានភាពទូលំទូលាយវិស័យការងារទើបមានការទំនាក់ទំនង រវាងនិយោជិត និងកម្មករនិយោជកទើបបង្កើតឱ្យមានកិច្ចសន្យាការងារបាន។ ការបង្កើតនូវកិច្ចសន្យាការងារ ដែលភាគីមិនអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារទៅតាមតែចិត្តរបស់ខ្លួននោះទេ ដោយភាគីត្រូវពិចារណានូវអង្គហេតុ ហេតុផល និងអង្គច្បាប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់សិន មុនធ្វើការសម្រេចចិត្តរំលាយកិច្ចសន្យា ព្រោះពាក់ព័ន្ធទៅនឹង ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ និងសោហ៊ុយជំមឺចិត្តដែលជាហេតុបង្កើតឱ្យមានវិវាទការងារកើតមានឡើង។

វិវាទការងារ សំដៅដល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ និងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគតរវាង និយោជក ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ឬជនដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ កាលណាដែល មានការកើតឡើងនូវវិវាទការងារគឺ សំដៅដល់ការមានភាគីជម្លោះចាំបាច់ត្រូវផ្សះផ្សាដោយអនុលោមទៅតាម នីតិវិធីទាំងឡាយដែលស្របជាមួយនឹងប្រភេទនៃវិវាទនោះដើម្បីរក្សា ឬទាមទារបាននូវផលប្រយោជន៍។

១.១.១. និយមន័យ

ដើម្បីយល់នូវប្រធានបទខាងលើកាន់តែច្បាស់ដែលគួរគប្បីយល់នូវពាក្យមួយចំនួនដូចជា៖

- **វិវាទ** គឺជាដំណើរទាស់ទែងគ្នា ដំណើរឈ្លោះប្រកែកគ្នា មានវិវាទ កើតវិវាទនឹងគ្នា។
- **វិវាទអំពីសិទ្ធិ** គឺសំដៅដល់វិវាទទាក់ទងសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលមាន បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួមជាដើម។
- **វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍** គឺសំដៅដល់វិវាទទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់និយោជក និងកម្មករ និយោជិត ដែលមិនមានបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម។

- **បណ្ដឹងការងារ** សំដៅដល់បណ្ដឹងដែលកើតមានឡើងពីវិវាទការងារ ឬពីការអនុវត្តច្បាប់ និងបទដ្ឋានការងារ។[១]
- **កូដកម្ម** សំដៅដល់ការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយធ្វើឡើងដោយសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណង ដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ក្នុងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជកហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។[២]
- **ឡុកអៅ** សំដៅដល់ការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ។[៣]
- **បាតុកម្មដោយសន្តិវិធី** សំដៅលើការប្រមូលផ្ដុំគ្នា ការដង្ហែក្បួន ដោយមនុស្សមួយក្រុមដើម្បីទាមទារ តវ៉ា ឬសំដែងជាសាធារណៈនូវមនោសញ្ចេតនា គំនិត ឬឆន្ទៈរបស់ក្រុមខ្លួនតាមរូបភាព ឬមធ្យោបាយផ្សេងៗដោយសន្តិវិធី។[៤]
- **និយោជក** ជារូបវន្តបុគ្គលឬនីតិសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលមានបំណងបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ។[៥]
- **កម្មករនិយោជិត** តាមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជនគ្រប់ភេទនឹងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬនីតិឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួន ប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬច្រើនទេ។[៦]
- **អង្គការវិជ្ជាជីវៈ** សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកជាក្រុមជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍន៍នីតិក្រមផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬ

[១] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ ស្តីពីនីតិវិធីដំម្រះក្តីវិវាទការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧, មាត្រា៤

[២] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១៨

[៣] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១៨

[៤] ច្បាប់ ស្តីពីការធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី, លេខ នស/ រកម/ ១២០៩/០២៥, ចុះថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩, មាត្រា៤

[៥] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា២

[៦] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣

គោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ នេះតាមន័យច្បាប់ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត សំដៅទៅដល់សហជីព ចំណែកឯអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ហៅថាសហគមនិយោជក។[៧]

- **ប្រតិភូបុគ្គលិក** សំដៅដល់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសចេញពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់។
- **ប្រតិភូសហជីព** សំដៅដល់អ្នកតំណាងសមាជិកតាមរយការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតាំងដោយសហជីពរបស់សាមីខ្លួនផ្ទាល់។

១.១.២. ប្រភេទនៃវិវាទការងារ

យោងទៅតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ វិវាទការងារត្រូវបានបែងចែកជា ២ (ពីរ)ប្រភេទធំៗគឺ៖ វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

១.១.២.១. វិវាទបុគ្គល

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នកហាត់ការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមករណីនីមួយៗ ហើយទាក់ទងទៅនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទបញ្ញត្តិការងារ នៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់ដែលបានបញ្ញត្តិជាធរមានផងដែរ។[៨] នេះវិវាទបុគ្គលមានន័យថា ជាវិវាទទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិ ហើយជាការកើតមានឡើងនូវវិវាទរវាងភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ត្រូវធ្វើឡើងជាមួយភាគីដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ដោយការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ភាគីអាចដោះស្រាយវិវាទនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាមុនសិនមុននឹងឈានដល់ការដោះស្រាយតាមរយៈប្រព័ន្ធតុលាការ ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺអធិការការងារ និងនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ។

១.១.២.២. វិវាទការងាររួម

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យ

[៧] ច្បាប់ ស្តីពីសហជីព, លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៤

[៨] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០០

សហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។[៩] វិវាទការងាររួមមានន័យថា និយោជក និង កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទត្រូវមានមួយម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដោយមានការរួមបញ្ចូលទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ហៅថា **សហជីព** ផងដែរ។

១.១.៣. ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទ

ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតស្ថាប័នដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទការងារដែលមានចែងនៅក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ ហើយទាក់ទងទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានផងដែរ។ បន្ថែមទៀត រដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំបង្កើតឱ្យមានឡើងនូវ ច្បាប់ ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងបង្កើតនូវស្ថាប័នទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលជាយន្តការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ជាមួយគ្នា ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុង ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធមានដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងនាយកដ្ឋានវិវាទការងារដែលត្រូវ នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

១.១.៣.១. នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារត្រូវបានចាត់តាំង ដោយរដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារទទួលខុសត្រូវទៅលើបទបញ្ជាការងារ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ ស្តីពីការងារ និងសិទ្ធិ ដើម្បីបង្កើតនូវសហជីពផងដែរ។ បន្ថែមពីនេះទៀត នាយកដ្ឋានវិវាទការងារទទួលបន្ទុកទៅលើការដោះស្រាយ វិវាទការងារតាមគ្រឹះស្ថាន និងសហគ្រាស ដោយស្របតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ។ ជាមួយគ្នាផងដែរ នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារស្ថិតនៅក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានការងារដែលមានមុខងារចំបងនោះ គឺជាអ្នកទទួលបន្ទុកគ្រប់វិវាទទាំង អស់ដែលកើតឡើងនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស និងជាអ្នកដោះស្រាយ វិវាទដោយដំណើរការចរចា ផ្សះផ្សានូវវិវាទដែលកើតឡើងនិងជាអ្នកកត់ត្រាកំណត់ហេតុ នូវគ្រប់វិវាទដែលសះជា និងមិនសះជា។ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារទទួលខុសត្រូវលើវិវាទបុគ្គលមុនឈានទៅការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅ កាន់តុលាការ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចតទៅ៖

- តាក់តែងនូវបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតក្នុងពេលប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន

[៩] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០២

- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ ស្តីពីការងារ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិនានា ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- ជួយការពារដល់បណ្តាអង្គការតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន
- ដាក់ឱ្យដំណើរការនូវនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ដោះស្រាយរាល់វិវាទការងារ
- តាមដាន និងជំរុញការចរចាជាសមូហភាព និងសំវាទសង្គម ព្រមទាំងពិនិត្យ និងចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងនៃអង្គការសហជីពកម្មករ
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត ដែលអគ្គនាយកប្រគល់ជូន។[១០]

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារមានការិយាល័យសរុបចំនួន ៥ (ប្រាំ) រួមមានៈ

១. ការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

២. ការិយាល័យវិវាទការងារទី១

៣.ការិយាល័យវិវាទការងារទី២

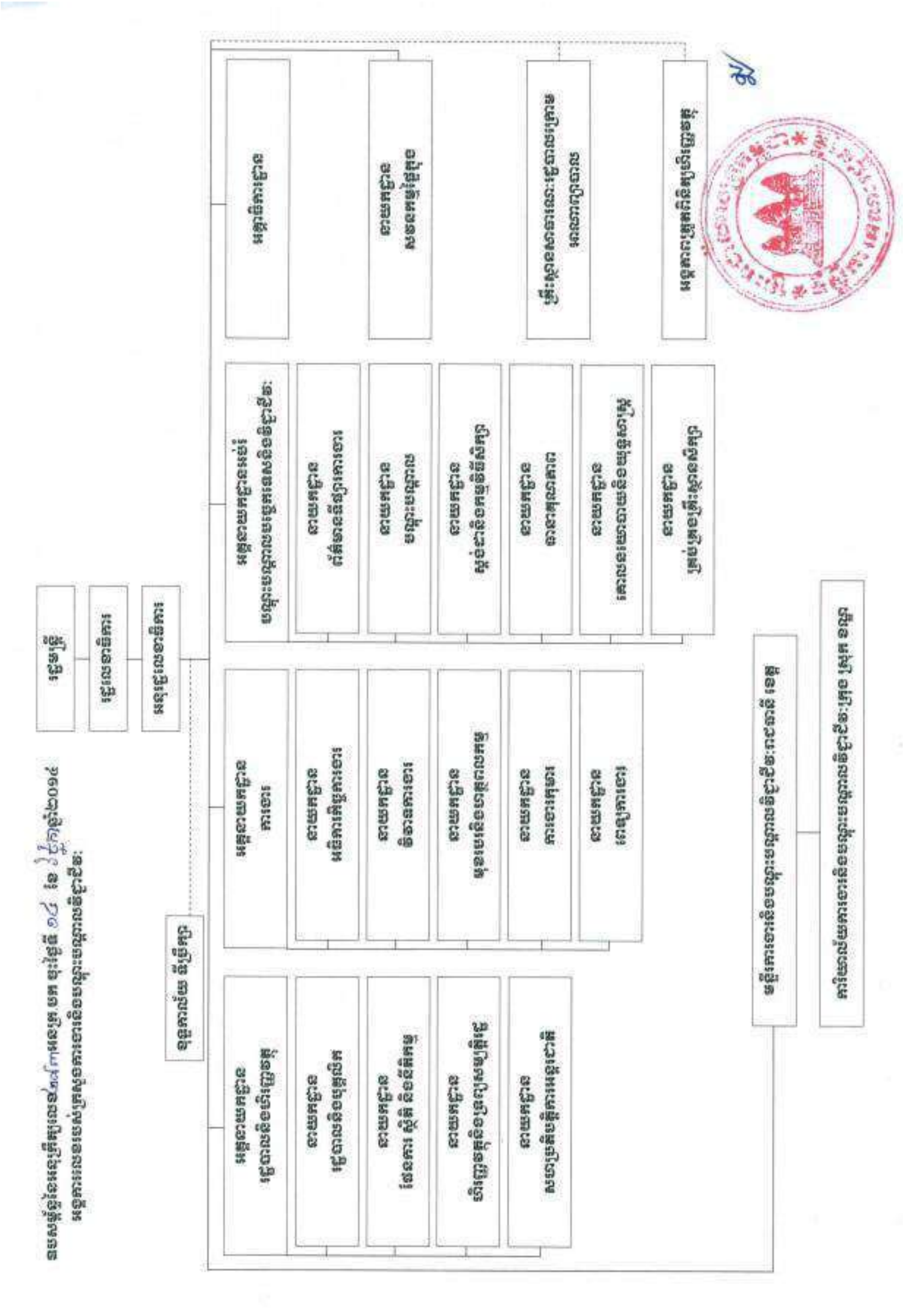
៤.ការិយាល័យវិវាទការងារទី៣

៥.ការិយាល័យវិវាទការងារទី៤

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារត្រូវបានដឹកនាំដោយប្រធាន ១រូប និងអនុប្រធានមួយចំនួនជាជំនួយការទៅតាមការចាំបាច់។ ដោយការិយាល័យនីមួយៗត្រូវបានធ្វើការដឹកនាំដោយប្រធាន ១រូប និងអនុប្រធានចំនួន ១រូប ជាជំនួយការទៅតាមការចាំបាច់ ដូចទៅនឹងនាយកដ្ឋានវិវាទការងារផងដែរ។ ប៉ុន្តែការិយាល័យនីមួយៗត្រូវធ្វើរបាយការណ៍គ្រប់សកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួនទៅប្រធាននាយកដ្ឋានដោយផ្ទាល់។

[១០] អនុក្រឹត្យ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, លេខ ២៨៣ អនក្របក, ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤, មាត្រា១៦

រចនាសម្ព័ន្ធ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



❖ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

អធិការកិច្ចការងារ គឺជាប្រព័ន្ធនៃការត្រួតពិនិត្យទៅលើការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិស័យការងារត្រូវតែជាសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារ អភិបាលការងារ និងអធិការពេទ្យការងារ ឬមន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យធ្វើអធិការកិច្ចការងារ។[១១] ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបង្កើតឡើងនូវក្រុមអធិការកិច្ចការងារដើម្បីបំពេញការងារតួនាទី និងភារកិច្ចនៅតាមសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ដោយក្រុមអធិការកិច្ចការងារត្រូវបានបែងចែកជា ៨ (ប្រាំបី) អង្គភាពដូចខាងក្រោម៖

- នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
- នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម
- នាយកដ្ឋានការងារកុមារ
- នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ
- នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល
- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)
- អគ្គលេខាដ្ឋាន នៃគណៈកម្មការដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា (អ.គ.ក.ប)។

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចតទៅ៖

- តាក់តែងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ
- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ
- ពង្រឹងទៅលើការអនុវត្តច្បាប់ ស្តីពីការងារ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិនានា ស្តីពីការងារដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារអនាម័យ សន្តិសុខការងារ និងសិទ្ធិការងារ
- ធ្វើការអប់រំ ផ្សព្វផ្សាយចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ស្តីពីការងារ
- ផ្តល់ព័ត៌មានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនូវករណី មិនប្រក្រតីនូវការរំលោភផ្សេងៗដែលមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិស័យការងារ

---

[១១] គេហទំព័រ https://sicms.mlvt.gov.kh/ ដកស្រង់ថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤

- ផ្តល់យោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំឬកែប្រែសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬអង្គការចាត់តាំងដែលអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ស្តីពីការងារ
- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារនៃជននោះ
- ចាត់តាំង និងគ្រប់គ្រងភ្នាក់ងារចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារទៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងត្រួតពិនិត្យសកម្មភាព អធិការកិច្ចការងារ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលអគ្គនាយកប្រគល់ជូន។[១២]

១.១.៣.២. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

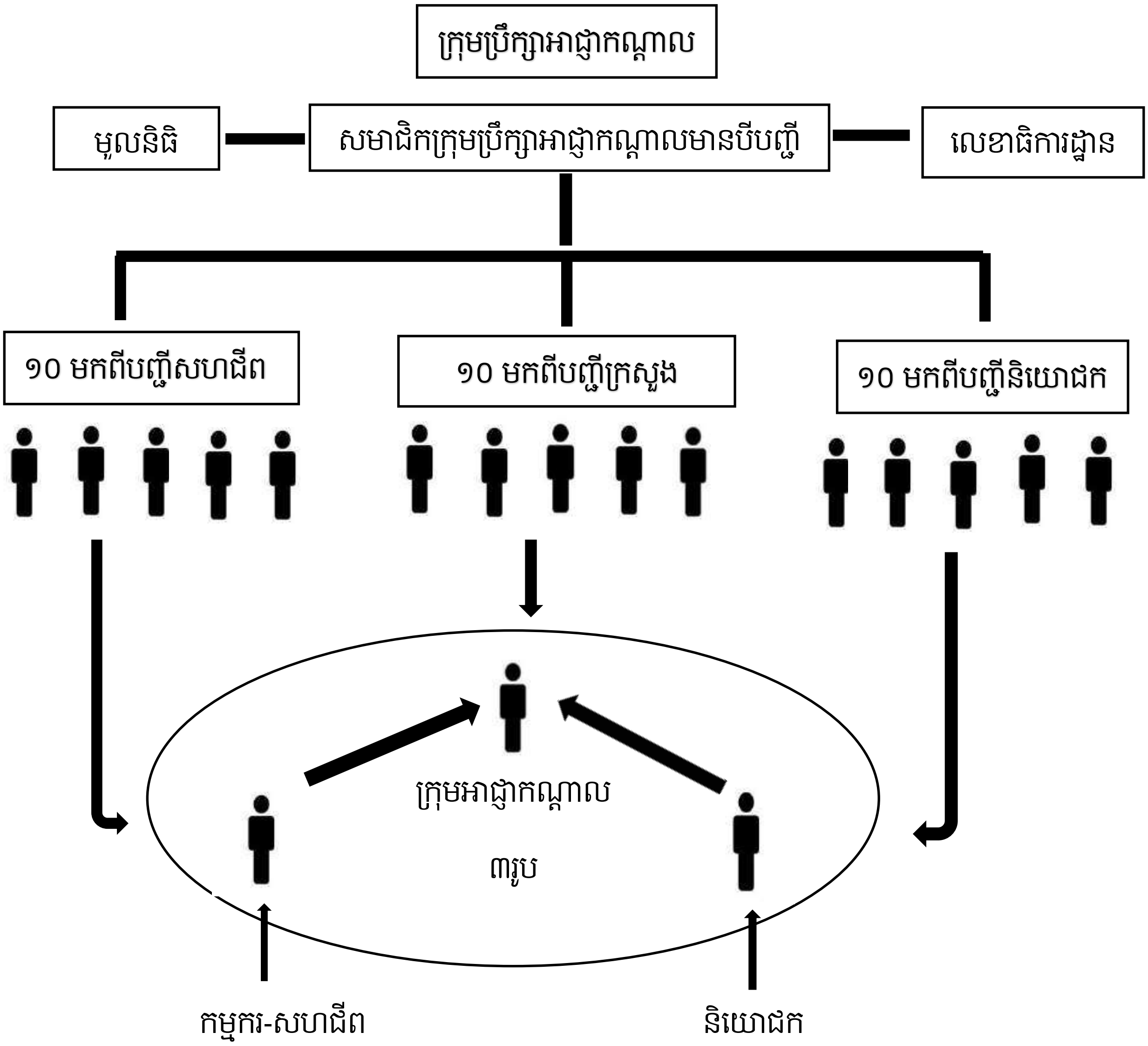
រាល់វិវាទការងាររួមកើតឡើងទាំងអស់ដែលត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ដោយមានការគាំទ្រ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សមាគមនិយោជក និងសហជីពព្រមទាំងជំនួយបច្ចេកទេសពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចតាមច្បាប់ ដើម្បីជួយដល់ភាគីដែលមានវិវាទការងាររួមដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានទទួលនូវការគាំទ្រពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការគ្រប់គ្រងសំណុំរឿងវិវាទការងារ ព្រមទាំងពីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើផ្នែកបច្ចេកទេស និងគ្រប់គ្រងទូទៅ។ សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ស្ថាប័នចម្បងដ៏សំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅប្រទេសកម្ពុជាដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងការជួយធ្វើឱ្យមានស្ថេរភាពនៃទីផ្សារការងារ និងចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី មានន័យថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសធាតុមកពី០៣បញ្ជី ដែលត្រូវតែងតាំងក្នុងចំនួនសមាមាត្រគ្នាដោយក្រុមភាគីមានប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធទាំង ៣ រួមមាន៖ សហជីព សមាគមនិយោជក និងក្រសួងទទួលបន្ទុកលើវិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣រូបដែល ២រូបត្រូវជ្រើសរើសដោយភាគីផ្ទាល់ និងធ្វើសវនាការទៅលើសំណុំរឿងនីមួយៗ ដោយត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ អាជ្ញាកណ្តាល ៣ ពីបញ្ជីក្រសួងការងារ (ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល)។[១៣]

---

[១២] អនុក្រឹត្យ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, លេខ ២៨៣ អនក្រ.បក, ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤, មាត្រា១៥

[១៣] គេហទំព័រ https://www.arbitrationcouncil.org/services/arbitration/?lang=km ដកស្រង់ថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤

រចនាសម្ព័ន្ធ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថាអធិការកិច្ចការងារ និងមន្ត្រីនៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានភារកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយទៅលើវិវាទការងាររួមមុននឹងបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមតែប៉ុណ្ណោះ។ វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបីនោះមានដូចជា៖

- គឺជាវិវាទបុគ្គលមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- រាល់បញ្ហាវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

- វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចពិចារណាទៅលើវិវាទនៅក្នុងរបាយការណ៍ដែលមិនសះជាគ្នា ដែលមាន ២ លក្ខខណ្ឌដូចជា៖

- កើតឡើងក្រោយកាលបរិច្ឆេទរបាយការណ៍មិនសះជា
- ផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទដើម ពោលគឺអង្គហេតុមូលដ្ឋានដែលធ្វើឱ្យបញ្ហាថ្មីដែលកើតឡើងជាវិបាកផ្ទាល់អង្គហេតុមូលដ្ឋាននៃបញ្ហាវិវាទនៅរបាយការណ៍មិនសះជា។[១៤]

❖ **លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ ដើម្បីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលលើសេវាដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

មុខងារចម្បងរបស់លេខាធិការដ្ឋានមានដូចជា ទទួល និងដាក់ឱ្យដំណើរការសំណុំរឿងដែលត្រូវផ្តល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើការសម្របសម្រួលក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដែលធ្វើឡើងដោយគូភាគី និងដើរតួជាអន្តរការីផ្នែករដ្ឋបាលសម្រាប់ការទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគី ព្រមទាំងប្រមូល បញ្ជូនឯកសារ និងការទំនាក់ទំនងផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល និងការបញ្ជូនសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។[១៥] មុនពេលសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាលផ្លូវការនៃការដោះស្រាយវិវាទចាប់ផ្តើម លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតម្រូវឱ្យភាគីត្រូវបំពេញបែបបទមួយចំនួនដូចជា៖

ក. ការតែងតាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ភាគីនីមួយៗត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបចេញពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈការបំពេញទម្រង់បែបបទជ្រើសរើស អាជ្ញាកណ្តាល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបចេញពីបញ្ជីកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបចេញពីបញ្ជីនិយោជក។
- អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីររូបដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយភាគីទាំងពីរនឹងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីពីបញ្ជីក្រសួង។

---

[១៤] សៀវភៅណែនាំ ស្តីពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការរៀបចំ និងការបង្ហាញសំណុំ រឿងនៅនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, រៀបរៀងដោយលោក គួច ឧត្តម, ទំព័រទី៥

[១៥] គេហទំព័រ https://www.arbitrationcouncil.org/services/arbitration/?lang=km ដកស្រង់ថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤

លេខាធិការដ្ឋាននឹងធ្វើការកំណត់កាលបរិច្ឆេទសវនាការ និងជូនដំណឹងដល់ភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទនេះ។

ខ. ការដាក់ជូននូវភស្តុតាង

មុនពេលសវនាការភាគីទាំងពីរត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យដាក់នូវភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិវាទរបស់ពួកគេ ដើម្បីជាជំនួយដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ភាគីដែលទាក់ទងនឹងវិវាទរបស់ពួកគេ។

គ. ទម្រង់បែបបទ

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចតម្រូវឱ្យភាគីបំពេញទម្រង់បែបបទរបស់ខ្លួន ដោយអាស្រ័យទៅលើប្រភេទនៃវិវាទរបស់ពួកគេ។ ភាគីវិវាទត្រូវវិវាទលើកទឹកចិត្តដើម្បីឱ្យយល់ពីការបំពេញបែបបទ និងខ្លឹមសារដែលតម្រូវឱ្យ។[១៦]

១.២. មូលហេតុនៃវិវាទបុគ្គល និងការងាររួម

ដោយតាមច្បាប់ការងារកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបែងចែកជាពីរប្រភេទមានដូចជា កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ជាកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះនឹងអាចបន្តបានសារជាថ្មីមួយដង ឬច្រើនដងបានដរាបណាដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាមិនឱ្យលើសពី ២ឆ្នាំ។[១៧] បើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ដែលមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើង ដើម្បីជំនួសឱ្យកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលអវត្តមានបណ្តោះអាសន្នការងារនេះ ត្រូវមានរយៈពេលតែមួយរដូវកាល កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។ កិច្ចសន្យាការងារអាចបន្តសារជាថ្មីបានដែលមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យានេះអាចក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានថិរវលាកំណត់។[១៨]

[១៦] គេហទំព័រ https://www.arbitrationcouncil.org/services/arbitration/?lang=km ដកស្រង់ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤

[១៧] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី២

[១៨] សេចក្តីណែនាំ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ, លេខ ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក, ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

ឧទាហរណ៍

- ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើឡើងរវាងភាគីទាំងពីរលើកទីមួយ ត្រូវបានកំណត់ចិរវេលាចំនួន ៦ខែ ដូច្នេះចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា គឺ ២ឆ្នាំ ៦ខែ
- ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើឡើងរវាងភាគីទាំងពីរលើកទីមួយ ត្រូវបានកំណត់ចិរវេលាចំនួន ១ឆ្នាំ ដូច្នេះចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា គឺ ៣ឆ្នាំ
- ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើឡើងរវាងភាគីទាំងពីរលើកទីមួយ ត្រូវបានកំណត់ចិរវេលាចំនួន ១ឆ្នាំ ដូច្នេះចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា គឺ ៣ឆ្នាំ ៦ខែ
- ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើឡើងរវាងភាគីទាំងពីរលើកទីមួយ ត្រូវបានកំណត់ចិរវេលាចំនួន ២ឆ្នាំ ដូច្នេះចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា (FDC) គឺ ៤ឆ្នាំ។[១៩] កិច្ចសន្យានេះ និងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមិនមានចិរវេលាកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់។ ដោយការរំលាយកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់ដោយតាមរយៈការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌ និងធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងត្រូវចុះហត្ថលេខារវាងគូភាគីនៃកិច្ចសន្យានោះ។[២០] ដូច្នេះកិច្ចសន្យាការងារដែលកំណត់ចិរវេលាច្រើនបំផុតគឺ ៤ឆ្នាំរាប់ដោយបញ្ចូលចិរវេលាកិច្ចសន្យាដំបូង និងបន្តជាថ្មី។

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំភាគីធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើភាគីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារខុសពីកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាកំណត់នោះជាកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយនេះត្រូវអនុវត្តដោយដំណឹងទុកជាមុន ដែលត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ដោយការរំលាយកិច្ចសន្យាមានបីប្រភេទគឺៈ

- ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ
- ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺ

[១៩] សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក, ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

[២០] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៧៣ និងមាត្រា៨៩

- ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយសារកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់។[២១]

១.២.១. មូលហេតុនៃវិវាទបុគ្គល

ដោយច្បាប់ ស្តីពីការងារ បានធ្វើការទទួលស្គាល់ថាវិវាទបុគ្គលគឺទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិដែលជាកត្តានាំឱ្យមាននូវវិវាទបុគ្គលកើតឡើងទាក់ទងការបកស្រាយដោយអនុវត្តទៅនឹងបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ច្បាប់ការងារដែលមានជាធរមាន ហើយទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួម។ ដោយបញ្ញត្តិមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរព និងអនុវត្តតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ហើយកិច្ចសន្យាដែលកើតមានឡើងក្រៅពីបញ្ញត្តិនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីត្រូវអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ការងារ។ កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថាធ្វើពលកម្ម ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្ម។ ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្មហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថានិយោជក។[២២]

<u>**ឧទាហរណ៍៖**</u> វិវាទមួយកើតឡើង ដោយរោងចក្រមួយបានឱ្យកម្មករធ្វើការ ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ តែពេលខ្លះរោងចក្រមិនព្រមឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ មិនតម្លើងប្រាក់ខែទាមទារធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅទីកន្លែងធ្វើការ។ វិវាទនេះអាចជាវិវាទបុគ្គល ដោយសារតែវិវាទនេះជាវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការបំពានទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងារ និងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាធរមាន។

ដោយអនុសញ្ញារួម មានគោលបំណងកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិតគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងរវាងនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត។[២៣] អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើង ដោយមានការកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ហើយថិរវេលានេះមិនអាចលើសពី ៣ឆ្នាំទេ។

អនុសញ្ញារួមត្រូវចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។ អនុសញ្ញារួម

[២១] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៧៤

[២២] ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកម/០៧០៦/០២១, ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧, មាត្រា៦៦៤

[២៣] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៩៦

ទាំងអស់ត្រូវតែមានការកំណត់ពីការចាត់ចែងអំពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ដោយធានាឱ្យបាននូវ សេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។[២៤]

១.២.២. មូលហេតុនៃវិវាទការងាររួម

ការកើតឡើងនូវវិវាទការងារគឺបញ្ហាកើតឡើងទាក់ទងរវាងនិយោជក និងនិយោជិត ប៉ុន្តែបញ្ហានៃវិវាទការងាររួមនេះទាក់ទងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងធ្វើការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

- បញ្ហាទាក់ទងលក្ខខណ្ឌការងារមានដូចជា៖
  - ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល
  - ថិរវេលាធ្វើការ
  - ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍
  - ការឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចជា៖
  - ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព
  - ការបណ្តេញចេញដោយសារចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព
  - ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព
  - ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ
- ទាក់ទងនឹងការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចជា៖
  - ការទទួលស្គាល់នៅកន្លែងធ្វើការចំពោះភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីព
  - ការបដិសេធរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកក្នុងការចរចាជាមួយអ្នកផ្សេងនៅពេលច្បាប់តម្រូវឱ្យចរចា។[២៥]

[២៤] ច្បាប់លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៧៤

[២៥] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០២

១.៣. វិធានការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

១.៣.១. លក្ខណៈទូទៅនៃការចរចា

ការចរចា ជាការជាវិធីដែលមនុស្សពីរនាក់ ឬក៏មួយក្រុមប្រើប្រាស់ដើម្បីទទួលបាននូវអ្វីដែលពួកគេចង់បានពីភាគីម្ខាងទៀត។ ជាទូទៅ ការចរចាជាវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដែលមានដូចជាប្រើលក្ខណៈផ្លូវការ (តាមរយៈការប្រជុំ ឬការព្រមព្រៀងគ្នាជាលក្ខណ៍អក្សរ) ឬលក្ខណៈមិនផ្លូវការ (ធម្មតា) ដោយតាមរយៈទូរស័ព្ទជាផ្ទាល់មាត់ សារអេឡិចត្រូនិច និងសំបុត្រដោយភាគី ឬតំណាងភាគីនៃវិវាទក៏បាន។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគេជ្រើសរើសការចរចាជាវិធីដំបូង មុនធ្វើការសម្រេចចិត្តដោះស្រាយទៅតាមនីតិវិធីផ្សេងៗទៀត។ ការចរចាជានីតិវិធីមួយធ្វើឡើងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ក្នុងអំឡុងពេលចរចា ភាគីបានធ្វើការកំណត់នូវគោលជំហររបស់ខ្លួនឯងទៅភាគីម្ខាងទៀតដូចជាចង់បានអ្វីទៅកាន់ ហើយភាគីម្ខាងទៀតក៏បានធ្វើការកំណត់លើគោលជំហររបស់ខ្លួនឯងទៅតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបានដែលភាគីម្ខាងទៀតអាចទទួលយកបាន ដើម្បីធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយបញ្ចប់នូវវិវាទ។ ការចរចា ជាការស្ម័គ្រចិត្តនិយាយពីលក្ខខណ្ឌខចែងរបស់ភាគី និងភាគីដើម្បីឈានដល់ការចុះកិច្ចព្រមព្រៀង។ ការចរចា នេះធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីដោះស្រាយនូវវិវាទ ឬរវាងភាគី និងភាគី តំណាងភាគី នៃវិវាទក៏បាន។ ការចរចាដើម្បីជាមូលដ្ឋានការកំណត់នូវដំណោះស្រាយ ដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមក។ ដើម្បីបញ្ចប់អំពីកិច្ចចរចារវាងភាគីទាំងពីរនាក់ដោយភាគីមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌ ឬការចង់បានរបស់ភាគីម្ខាងទៀត និងភាគីត្រូវទទួលយកសំណងទៅតាមការទាមទារឬចង់បានតាមបំណងរបស់ខ្លួនក្នុងការបញ្ចប់វិវាទនៃការចរចា។

១.៣.២. លក្ខណៈទូទៅនៃការផ្សះផ្សា

ការផ្សះផ្សា គឺជាវិធីដែលភាគីទីបីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សាជួបជាមួយនឹងភាគី ឬជម្លោះដាច់ដោយឡែកពីគ្នាដើម្បីព្យាយាមរកនូវការព្រមព្រៀងពីភាគីក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ។[២៦]

ការផ្សះផ្សាបានក្លាយជាមធ្យោបាយដោះស្រាយវិវាទការងារជាផ្លូវការ ដែលកើតមានរវាងកម្មនិយោជិត និងនិយោជកដែលមានច្បាប់ ស្តីពីការងារនៅកម្ពុជា។ ដំណាក់កាលផ្សះផ្សាជានីតិវិធីមួយដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ការផ្សះផ្សាមិនមែនជាការបង្ខិតបង្ខំភាគីណាមួយឡើយ ហើយក៏មិនមែនជាភាគីណាឈ្នះ ឬចាញ់នោះទេ តែជាការសម្របសម្រួលដោយការសម្របសម្រួលភាគីទាំងសងខាង

[២៦] សៀវភៅស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ, ស្រាវជ្រាវដោយ លោកស្រី ស៊ូ សោភា, ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី៣

មានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចចិត្ត។ ភាគីទាំងសងខាងរកនៅចំណុចមួយដែលត្រូវគ្នាមានគោលបំណងនាំមកនូវការដោះស្រាយវិវាទដ៏ឆាប់រហ័សចំពោះវិវាទ ដោយមិនមានការធ្វើឧបាស្រ័យទៅរកការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ។ ការផ្សះផ្សាក៏អាចនាំមកនូវការបញ្ឈប់ឱ្យបានឆាប់នូវការផ្អាកការងារ ឬក៏ការរំខានទាំងឡាយនៅពេលដែលវិវាទទាំងនេះកើតឡើង។[២៧] ការផ្សះផ្សាជាការធ្វើឱ្យមានសន្តិភាព ជៀសវាងការមានជម្លោះ និងជាការផ្អាកនៅជម្លោះដែលកើតឡើងនានា។ តួនាទីអ្នកផ្សះផ្សា គឺជាការសម្រួលដល់ភាគីនានាជួយដល់ការដោះស្រាយវិវាទឱ្យមានភាពឆាប់រហ័ស ដោយភាគីមានការអធ្យាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមកណែនាំឱ្យភាគីត្រូវគ្នា ដើម្បីឈានដល់ចំណុចនៃការព្រមព្រៀងគ្នា។ បន្ទាប់ពីការសាកសួរព័ត៌មាន មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងសងខាងមកធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយលើកមូលដ្ឋានច្បាប់ ឬកិច្ចសន្យាការងារមកអនុវត្តក្នុងការផ្សះផ្សា រាល់ការផ្សះផ្សាវិវាទមិនថាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើការកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីចំណុចសះជា ឬមិនសះជា។ រាល់ការព្រមព្រៀងសះជា ឬមិនសះជាត្រូវធ្វើនៅចំពោះមុខមន្ត្រីផ្សះផ្សាដោះស្រាយវិវាទ ក្នុងករណីដែលមិនសះជាភាគីវិវាទមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងបន្តរបស់ខ្លួនទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬតុលាការបាន។ ការផ្សះផ្សាត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការស្ម័គ្រចិត្តមិនថាណាដែលបានដាក់ពាក់បណ្តឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាមុនប្តឹងទៅតុលាការ។

១.៣.៣. លក្ខណៈទូទៅនៃមជ្ឈត្តកម្ម

មជ្ឈត្តកម្ម គឺជាដំណើរការដែលគេប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការនៅក្នុងនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលត្រូវធ្វើពាក្យបណ្តឹងទៅក្នុងប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ការបង្កើតនូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាការបង្កើតសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ រីឯមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ជាការបង្កើតសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងវិវាទពាណិជ្ជកម្ម។ ដោយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបានចាត់ទុកថាជោគជ័យនៅក្នុងការផ្តល់នូវការដំណោះស្រាយនូវតាមការដោះស្រាយវិវាទការងារទៅតាមរយៈការធ្វើមជ្ឈត្តកម្ម។ គេភាគច្រើនតែងជ្រើសរើសនូវដំណាក់កាលនេះដោយសារតែមានតួនាទីដែលកំណត់ដោយច្បាប់ មានឯករាជ្យភាព ប្រសិទ្ធិភាព និងងាយស្រួលមិនចំណាយថវិកាជាងជ្រើសរើសវិធានការរបស់តុលាការ។ មជ្ឈត្តកម្មទាមទារឱ្យមាននូវលក្ខណៈជាផ្លូវការជាងការដោះស្រាយដោយការចរចា និងផ្សះផ្សា ប៉ុន្តែមុនឈានដល់ដំណាក់កាលមជ្ឈត្តកម្មត្រូវឆ្លងកាត់ការផ្សះផ្សា ឬសះជាមុនឈានដល់មជ្ឈត្តកម្ម ដែលជាវិធីដែលមានភាគីអព្យាក្រឹត្យមជ្ឈត្តករ ឬអាជ្ញាកណ្តាល ឬមជ្ឈត្តករ ដែលធ្វើសវនាការទៅលើភស្តុតាងរបស់ភាគីនៃវិវាទទាំងពីរ ហើយចេញនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន

[២៧] សៀវភៅ គោលការណ៍ណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីការផ្សះផ្សា, ស្រាវជ្រាវដោយ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិគំពាងដោះស្រាយវិវាទការងារ, ឆ្នាំ២០១១, ទំព័រទី២

ដែលហៅថា **សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**។[២៨] ដោយមជ្ឈត្តការ គឺជាវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ហើយគូភាគីនៃវិវាទត្រូវដាក់វិវាទទៅភាគីទីបីដែលអព្យាក្រឹត្យមួយ (ដែលហៅថា **មជ្ឈត្តករ**) បើមានច្រើនជាងមួយនាក់នេះគេហៅថា (ក្រុមមជ្ឈត្តករ ឬវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម) ភាគីទីបីនៃវិវាទជាអ្នកពិចារណាលើភស្តុតាងដែលភាគីបានដាក់ជូន និងធ្វើការចេញសេចក្តីសម្រេចដែលហៅថា (មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ)។

ដោយវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម គឺជាវេទិកាមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមវិធាននេះ ដោយមជ្ឈត្តករមួយរូប ឬច្រើនរូបដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយគូភាគីវិវាទ ឬដោយគណៈកម្មាធិការតែងតាំងរបស់ (ម.ជ.ម) ជាមជ្ឈមណ្ឌលនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។[២៩] វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មត្រូវមានសមាសភាពមជ្ឈត្តករជាចំនួនសេស។ វេទិកាមជ្ឈត្តកម្មត្រូវមានមជ្ឈត្តករមានចំនួនបីរូប ដោយលើកលែងក្នុងករណីមានការព្រៀមព្រៀងក្រៅពីនេះ។ មជ្ឈមណ្ឌលនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មជាតិ (ម.ជ.ម) បង្កើតឡើង ដើម្បីផ្តល់នូវសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ រ៉ាប់រង និងធានាលក្ខណៈសម្បត្តរបស់មជ្ឈត្តករឱ្យមានគុណភាពខ្ពស់។ ហើយដំណើរការនេះស្រដៀងទៅនឹងការដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីភាគីនៃវិវាទភាគីត្រូវជូននូវភស្តុតាងភាគីទីបី (មជ្ឈត្តករ, ក្រុមមជ្ឈត្តករ ឬវេទិកាមជ្ឈត្តកម្ម) ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេច នៅគ្រប់ករណីទាំងអស់ ដោយគូភាគីវិវាទបានធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នាជាមុនសិន ដើម្បីធ្វើការគោរពទៅតាមសេចក្តីត្រូវការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល នៅពេលដែលបញ្ចប់នូវវិវាទនៅក្នុងនីតិវិធីមួយនេះ មជ្ឈត្តករចេញសេក្តីសម្រេចលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់គូភាគីដែលត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច។

[២៨] ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ, ស្រាវជ្រាវដោយ លោកស្រី ស៊ូ សោភា, ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី៣

[២៩] វិធាន ស្តីពីមជ្ឈត្តការរបស់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិនៃមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រាជធានីភ្នំពេញ, ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤, ទំព័រទី៥

ជំពូកទី២

នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទ

ការខារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ជំពូកទី២

នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ជាការពិតណាស់ នៅក្នុងកន្លែងការងារមួយ ទោះបីជាការរចនាសម្ព័ន្ធ និងការចាត់ចែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំបានល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ វិវាទនៅតែអាចកើតមានឡើង ដូចសុភាសិតខ្មែរមួយលើកឡើងថា "**ចានក្នុងរាវគង់តែនឹងរណ្តំគ្នា**"។ ហេតុនេះហើយ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតគប្បីពិចារណាលើកវិវាទទាំងឡាយណាដែលមាន ហើយស្វែងរកយុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅពេលដែលវិវាទនោះកើតមានឡើង។

យោងតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ និយោជក និងកម្មករនិយោជិត អាចដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ខ្លួនបានទៅតាមនីតិវិធីដូចជា ការផ្សះផ្សា ការចរចា ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល កូដកម្ម និងប្តឹងទៅតុលាការ។ ដំណាក់កាលទាំងឡាយដែលនិយោជក និងកម្មនិយោជិតបានជ្រើសរើសមកអនុវត្ត ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយនៃវិវាទរបស់ខ្លួន គឺអាស្រ័យលើវិវាទនេះថាជា វិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលនិយោជក និងកម្មនិយោជិតបានធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នាលើប្រព័ន្ធណាមួយ នេះការដោះស្រាយវិវាទត្រូវកំណត់បានការចែងក្នុងជំពូកទី១២ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ដោយចែងទៅលើការដោះស្រាយវិវាទការងារ។[៣០]

ជំពូកនេះនឹងធ្វើការបកស្រាយអំពីដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើ **យន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ព្រមទាំងសមិទ្ធផលសម្រេចបាន និងទិសដៅអនុវត្តបន្ត**។

២.១. យន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

វិវាទបុគ្គលអាចត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈមធ្យោបាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងតុលាការ។ មុននឹងឈានទៅដល់ដំណើរការនីតិវិធីរបស់តុលាការ វិវាទនេះអាចដោះស្រាយដោយសន្តិវិធីតាមរយៈការចូលរួមពីអធិការការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវទៅលើការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។[៣១]

<u>**ឧទាហរណ៍៖**</u> ប្រសិនបើនិយោជិតម្នាក់ជឿថាពួកគេត្រូវបានបដិសេធដោយអយុត្តិធម៌នូវការតម្លើងនូវឋានៈ ឬបដិសេធទៅលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ទោះបីជាខ្លួនបានបំពេញនូវលក្ខណៈសម្បត្តិ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចាំបាច់ទាំងអស់ក៏ដោយ ភាគីអាចចាប់ផ្តើមដំណើរការដោះស្រាយដោយដាក់ពាក្យបណ្តឹងជាលាយលក្ខណ៍

[៣០] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

[៣១] ប្រកាស ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ ៣១៨ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ១

អក្សរទៅកាន់អធិការការងារសម្រាប់ការផ្សះផ្សា។ ចំពោះវិវាទបុគ្គលភាគីនៃវិវាទមានជម្រើសក្នុងការចរចា ឬផ្សះផ្សានៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនចាំបាច់មានការបង្ខិតបង្ខំ ឬតម្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ។ អធិការកិច្ចការងារដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរៀបចំដំណោះស្រាយផ្សះផ្សាដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់។ ពេលរាល់ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ត្រូវប្រព្រឹត្តតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម៖

- ការផ្សះផ្សារវាងភាគីវិវាទដែលនឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ៣សប្តាហ៍ យ៉ាងយូរក្រោយពេលទទួលបានពាក្យបណ្តឹង។[៣២]
- សាមីភាគីអាចធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្តឹងរបស់ខ្លួនទៅកាន់តុលាការដែលមានសមត្ថកិច្ចបាននៅក្នុងពេល ២ខែ ក្នុងករណីដែលមិនមានការសះជានឹងគ្នា បើសាមីភាគីពុំប្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេលកំណត់នេះទេ មានន័យថាភាគីបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបន្តនីតិវិធីប្តឹងទៅតុលាការ។[៣៣]

២.១.១. ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយការចរចា

ការចរចា គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅតុលាការ ដោយផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រដែលភាគីអាចបត់បែនបាន និងប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការឈានទៅដល់ដំណោះស្រាយដែលភាគីអាចយល់ស្របគ្នាទៅវិញទៅមក។ ពេលការចរចាផ្តល់អំណាចដល់ភាគីវិវាទ ឬតំណាងរបស់ពួកគេ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការពិភាក្សា ចរចា និងសម្របសម្រួលដោយផ្ទាល់តាមលក្ខខណ្ឌរបស់ពួកគេ។ លក្ខណៈពិសេសមួយនៃការចរចា គឺមិនតម្រូវឱ្យភាគីទីបីសម្រុះសម្រួលឡើយ។ ពេលភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន ដូចជាមេធាវី ឬអ្នកជំនាញក្នុងវិស័យផ្សេងទៀត ដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចាជំនួសខ្លួនបាន។ ក្នុងវិស័យការងារ វិវាទដែលកើតឡើងកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនតែងតែឱ្យសហជីពរបស់ខ្លួនដើរតួជាអ្នកតំណាងក្នុងពេលចរចា។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការចរចាជាសមូហភាព នៃដំណើរការក្នុងការចរចារវាងតំណាងកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងនិយោជកក្នុងគោលដៅឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងមួយស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ។[៣៤] ការចរចា គឺជាវិធីសាស្ត្រដែលអាចបត់បែនបាន ដែលអាចប្រើប្រាស់បាននៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃវិវាទមិនថាមុនពេលដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ ឬក្រោយនោះទេ។

[៣២] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៣-៣០៥

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

[៣៤] ច្បាប់លេខ នស/រកម/០៥១៦/០២៥, ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៦៩

ការចរចា គឺជាវិធីសាស្ត្រដែលប្រើជាទូទៅក្នុងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃជីវិតរួមទាំងស្ថានភាពប្រចាំថ្ងៃដូចជាការចរចាតម្លៃជាដើម។ ការចរចា ត្រូវបានគេវាយតម្លៃថាជាទម្រង់មួយដ៏ពេញនិយមសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ ដោយសារប្រសិទ្ធិភាព ភាពសាមញ្ញ និងអាចសម្របខ្លួនបាន។ វាអនុញ្ញាតឱ្យមានការដំណោះស្រាយយ៉ាងឆាប់រហ័សទាំងលើជម្លោះធំ និងតូច សន្សំពេលវេលា និងការខិតខំប្រឹងប្រែង។ ភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសការចរចាដោយប្រព្រឹត្តតាមរយៈការចរចាដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយការចរចាអាចធ្វើឡើងក្នុងការកំណត់ផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការ។ ពេលការចរចា តម្រូវឱ្យភាគីវិវាទទាំងសងខាងបង្ហាញឆន្ទៈរបស់ខ្លួនក្នុងកិច្ចសន្ទនាប្រកបដោយស្ថាបនា និងឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចទទួលយកបានទៅវិញទៅមក។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត ការចរចា គឺជាដំណើរការមួយដែលធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តរបស់ភាគីវិវាទទាំងសងក្នុងគោលបំណងស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលបំពេញផលប្រយោជន៍របស់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

២.១.១.១. ដំណើរការនៃការចរចា

ដំណើរការនៃចរចាមិនបានអនុវត្តតាមវិធានណាមួយបានកំណត់ជាក់លាក់នេះឡើយ ប៉ុន្តែដើម្បីឱ្យការចរចាមួយប្រព្រឹត្តទៅបានប្រកបដោយមានប្រសិទ្ធិភាព និងភាពងាយស្រួល។ ការចរចាគប្បីត្រូវដំណើរការតាមទម្រង់ដូចខាងក្រោម៖

ក. ដំណាក់កាលត្រៀម

ការត្រៀម ជាដំណាក់កាលដំបូងនៃដំណើរការនៃការចរចា ដោយភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬអ្នកតំណាងរបស់ភាគីវិវាទប្រមូលព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធ និងកំណត់អត្តសញ្ញាណអង្គហេតុពាក់ព័ន្ធដែលបង្កើតជាមូលដ្ឋាននៃវិវាទមុននឹងចាប់ផ្ដើមដំណើរការចរចា។ ការប្រមូលអង្គហេតុមានសារៈសំខាន់ណាស់ ចំពោះការចរចាមួយប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន ព្រោះប្រសិនបើភាគីណាមួយផ្ដល់ព័ត៌មានមិនពិត ឬមានការយល់ច្រឡំទៅលើអង្គហេតុនោះបង្កឱ្យការដោះស្រាយនេះពុំទទួលបានភាពសុក្រឹតយុត្តិធម៌ចំពោះភាគីទាំងសងខាង។ អាស្រ័យហេតុនេះភាគីនិងអ្នកតំណាងពាក់ព័ន្ធត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវភស្តុតាង និងឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធដូចជា កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុសញ្ញារួមឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីគាំទ្រជំហររបស់ខ្លួនអំឡុងពេលចរចា។

បន្ទាប់ពីបានកំណត់នូវអង្គហេតុនៃវិវាទរួច ភាគីវិវាទត្រូវស្វែងយល់អំពីផលប្រយោជន៍ និងគោលដៅរបស់ខ្លួន។ ដំណាក់កាលនេះបង្កើតមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការពិភាក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងអាចឱ្យភាគីធ្វើការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយការយល់ដឹងពេញមួយដំណើរការចរចា។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត ភាគីនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍រួមមាន ការរក្សាសម្ងាត់ ការរក្សាកេរ្តិ៍ឈ្មោះ ការរក្សាទំនាក់ទំនងល្អរវាងគូភាគីការបន្តការងារក្រៅពីផលប្រយោជន៍ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។

ខ. ដំណាក់កាលចាប់ផ្តើម

ការចាប់ផ្តើមនៃការចរចាត្រូវបានចាត់ទុកថាជាដំណាក់មួយដែលមិនសូវសំខាន់ ដោយការចាប់ផ្តើមនេះ គឺភាគីនៃវិវាទអាចឱ្យស្នើសុំការចរចាជាមួយភាគីនៃវិវាទម្ខាងទៀតចូលរួមក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយ តែការចរចានោះអាចត្រូវបានគេមើលឃើញថា វាជាការបង្ហាញភាពទន់ខ្សោយរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែដំណាក់កាលនេះមានភាពចាំបាច់ណាស់ចំពោះភាពជោគជ័យនាពេលចរចាប្រព្រឹត្តឡើង ព្រោះភាគីវិវាទអាចកំណត់បានចំណុចវិវាទ និងផ្តល់ព័ត៌មាននឹងឯកសារពាក់ព័ន្ធ។

គ. ដំណាក់កាលព័ត៌មាន

ការផ្តល់ព័ត៌មានជាដំណាក់កាលដ៏សំខាន់បំផុតនៅក្នុងដំណើរការនៃការចរចា។ ដោយគូភាគីនៃវិវាទ ឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនធ្វើការចរចាគ្នាយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់របស់ខ្លួន។ ដោយដំណើរការនៃការចរចាគូភាគីអាចយកជាផ្លូវការក៏បាន ឬក្រៅផ្លូវការក៏បាន។ ចំពោះលទ្ធផលនៃការចរចាមានភាពបត់បែនដែលអាចឈានទៅរកដំណោះស្រាយផ្សេងៗដែលគូភាគីចង់បាន។ បន្ថែមពីនេះ ភាគីវិវាទអាចរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងគ្នាបានល្អ ដោយការចរចាអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយដែលសមរម្យ និងអាចបន្តរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងគូភាគីបានល្អ។ ជាក់ស្តែងណាស់ នៅក្នុងដំណើរការនៃការចរចាទាំងមូល អ្វីដែលសំខាន់នៅក្នុងការចរចា គឺជាការសួរទៅកាន់ ភាគីម្ខាងទៀតដែលផ្តោតលើចំណុចសំខាន់នៃវិវាទដែលភាគីចង់បាន ត្រូវតែជំរុញឱ្យពួកគេពន្យល់អំពីជំហរ របស់ពួកគេម្នាក់ចំពោះអ្វីៗគ្រប់យ៉ាង។ ដូច្នេះគាត់នឹងអាចបញ្ចេញព័ត៌មានឱ្យបានកាន់តែច្រើន។ ចំពោះការនិយាយរបស់ភាគីម្ខាងទៀតក្នុងការចរចា ត្រូវព្យាយាមធ្វើយ៉ាងណាឱ្យភាគីម្ខាងទៀតបន្តការនិយាយនៅក្នុងកំឡុងពេលចរចា គឺជាប្រការដ៏មានសារៈប្រយោជន៍។

ឃ. ដំណាក់កាលបែងចែងផលប្រយោជន៍

ក្រោយពីភាគីនៃវិវាទមានឱកាសក្នុងការពន្យល់អំពីអង្គហេតុរបស់ខ្លួន វិភាគលើអង្គច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទនោះ ព្រមទាំងវិភាគលើជំហរផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេរួចមក ដំណាក់កាលបែងចែកផលប្រយោជន៍នេះនឹងចាប់ផ្តើម។ ពោលដំណាក់កាលនេះ គឺជាដំណាក់កាលដែលភាគីនៃវិវាទទាំងសងខាងស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយផ្អែកលើផលប្រយោជន៍ដែលអាចមាន ជាមុនសិន ហើយប្រសិនបើមិនមានលទ្ធភាពណាមួយនោះទេ ទើបបន្តទៅកាន់ការស្វែងរកដំណោះស្រាយ បែងចែកបន្តទៀត។

ង. ដំណាក់កាលបញ្ចប់

ក្រោយពេលដែលមានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាងនៅក្នុងកំឡុងពេលចរចា ដោយធានាបាន ថាលក្ខខណ្ឌព្រមព្រៀងទាំងនោះយកជាផ្លូវការភាគីត្រូវសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ប្រសិនបើភាគីនៃវិវាទ សូមពន្យាពេលនៃការចរចា ឬមិនសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយគ្រាន់តែការចងចាំអំពីលក្ខខណ្ឌនៃ ការព្រមព្រៀងនោះ ក្រោយមកទៀតពួកគេអាចមិនឯកភាពទៅលើលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ណាមួយនៅពេលដែល ពួកគេព្យាយាមសរសេរវាចូល។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រសិនបើភាគីមានពេលវេលាច្រើនពេក នោះពួកគេអាច ពិចារណាឡើងវិញនូវសម្បទានរបស់ខ្លួនហើយនឹងព្យាយាមចរចាឡើងវិញ ដើម្បីទទួលបានលក្ខខណ្ឌកាន់តែ ប្រសើរជាងមុន ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហានេះភាគីចរចាត្រូវត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការសរសេរចូលនូវលក្ខខណ្ឌជា មូលដ្ឋាននៃកិច្ចព្រមព្រៀង និងចុះហត្ថលេខា។ ម្យ៉ាងវិញទៅទៀត ការពន្យាពេលក្នុងការធ្វើព្រមព្រៀងគ្នា ឬមិន សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអាចឈានទៅដល់ការរំលាយកិច្ចព្រមព្រៀងនោះវិញក៏ថាបាន ព្រោះអារម្មណ៍ មិនល្អអាចជាកត្តាមួយដែលធ្វើឱ្យមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា។

២.១.១.២. ការចរចាដោយការស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីវិវាទ

ការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងភាគីវិវាទ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅតុលាការ ដោយ ផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រសហការដែលភាគីពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលយល់ព្រមគ្នា ទៅវិញទៅមកដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំនោះឡើយ។ មិនដូចទៅនឹងដំណើរការដែលបានកំណត់ដោយតុលាការ ការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្តផ្តល់អំណាចដល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ឬអ្នកតំណាងដែលបានជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ ដើម្បីពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ពួកគេផ្ទាល់។ ការពង្រឹងអំណាចនេះជំរុញឱ្យមានការ យល់ដឹងអំពីភាពជាម្ចាស់ និងការគ្រប់គ្រងលើលទ្ធផលដែលអាចនាំឱ្យមានការដំណោះស្រាយប្រកបដោយ និរន្តរភាពបន្ថែមទៀត។

លក្ខណៈស្ម័គ្រចិត្តនៃការចរចាផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើន ដោយអនុញ្ញាតឱ្យមានភាពបត់បែនក្នុង ការរៀបចំកាលវិភាគ និងទម្រង់ជាមួយនឹងជម្រើសសម្រាប់ការពិភាក្សាផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅក្នុងការកំណត់ផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការ។ លើសពីនេះ ដំណើរនៃនីតិវិធីការដោះស្រាយវិវាទមានលក្ខណៈ លឿនជាងបើធៀបនឹងវិវាទដែលដោះស្រាយតាមរយៈតុលាការដោយសន្សំសំចៃពេលវេលា និងធនធាននូវ ប្រសិទ្ធិភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពជោគជ័យនៃការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្ត គឺពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងទៅ លើឆន្ទៈរបស់ភាគីទាំងពីរក្នុងការចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនាក្នុងន័យស្ថាបនា និងផ្តល់អាទិភាពដល់ការស្វែងរក

មូលដ្ឋានរួម។ ភាគីនីមួយៗត្រូវត្រៀមលក្ខណៈដើម្បីធ្វើការសម្របសម្រួល និងស្វែងយល់ពីផលប្រយោជន៍មូលដ្ឋានរបស់ភាគីម្ខាងទៀត។

វិធីសាស្ត្រសហការនេះ មានអត្ថប្រយោជន៍ជាពិសេសនៅក្នុងស្ថានភាពដែលការរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងភាគីមានសារៈសំខាន់ ដូចជានៅក្នុងវិវាទការងារជាដើម។ តាមរយៈការធ្វើការឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយរួមគ្នា និយោជក និងនិយោជិតអាចរក្សាបាននូវបរិយាកាសការងារជាវិជ្ជមាន។ សរុបមក ការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្តផ្តល់នូវឧបករណ៍ដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទលើទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃជីវិត ការលើកកម្ពស់អារម្មណ៍នៃភាពជាម្ចាស់ ប្រសិទ្ធិភាព និងសក្តានុពលជំរុញទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរយៈពេលវែង។

២.១.១.៣. ការចរចាដោយការសម្របសម្រួលពីសហជីព

វិវាទដែលត្រូវបានកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងសហគ្រាស ឬសហជីពមួយ ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការសម្របសម្រួល និយោជកយល់គ្នារវាងគូភាគីឱ្យអស់លទ្ធភាពរបស់ខ្លួន។ ការចរចា គឺសហជីពដើរតួជាអ្នកតំណាងផ្លូវការសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដោយមានការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឱ្យពួកគេធ្វើការចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជកដើម្បីទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងយុត្តិធម៌ស្របតាមច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា។ សហជីពដើរតួជាសំឡេងរួម ដោយធានានូវការអនុវត្តការចរចាដោយស្មោះត្រង់ដូចមានការចរចាជាធម្មតាពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ ការពិភាក្សា ការសម្របសម្រួល និងការបង្កើតជាផ្លូវការនៃកិច្ចព្រមព្រៀងដែលគេស្គាល់ថាជាកិច្ចព្រមព្រៀងចរចារួម។ សហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតត្រូវតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយច្បាប់បានកំណត់ដូចជា ត្រូវបានចុះបញ្ជីយ៉ាងត្រឹមត្រូវ សមាជិកបោះឆ្នោតត្រូវតែមានប័ណ្ណបង់វិភាគទានសមាជិក និងមានសមត្ថភាពផ្តល់សេវាវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌ និងអប់រំជូនទៅដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។[៣៥] សហជីពដើរតួជាសំឡេងរួមសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឱ្យពួកគេក្នុងការចរចាជាមួយនិយោជកលើទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃការងារ។

- សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់រង្វាន់ ផែនការធានារ៉ាប់រងសុខភាព គោលការណ៍ឈប់សម្រាកដែលបានបង់ និងការរួមចំណែកចូលនិវត្តន៍ គឺជាផ្នែកសំខាន់ទាំងអស់ដែលត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈការចរចា។

[៣៥] ច្បាប់លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៥៤

- លក្ខខណ្ឌការងារ ដែលមានតំណាងសហជីពធ្វើការ ដើម្បីធានាថាបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព បង្កើតការអនុវត្តកាលវិភាគដោយយុត្តិធម៌ និងបង្កើតនីតិវិធីសារទុក្ខប្រកបដោយមានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីដោះស្រាយកង្វល់របស់បុគ្គលិក។
- សុវត្ថិភាពការងារ ច្បាប់អតីតភាពការងារ និតិវិធីបញ្ឈប់ការងារ និងវិធានការកាត់បន្ថយសក្តានុពល គឺជាប្រធានបទមួយដែលត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងពេលចរចាដើម្បីការពារនូវសិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិត និងលើកកម្ពស់ស្ថិរភាព។

២.១.២. ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ គឺជាអង្គភាពសេនាធិការស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[៣៦] ពោលនាយកដ្ឋានវិវាទការងារទទួលបន្ទុកទៅលើការសម្របសម្រួល និងដឹកនាំការងារដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលកើតឡើងនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈការផ្សះផ្សា នៅពេលដែលគ្មាននីតិវិធីដែលកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួម។ តាមការចាត់តាំងរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងមន្ត្រីនៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារត្រូវបំពេញតួនាទីជាលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផ្សះផ្សាវិវាទដែលកើតឡើងហើយមិនអាចដោះស្រាយបាននៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

២.១.២.១. ការផ្សះផ្សាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងគូភាគីវិវាទ

ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តរបស់ភាគីវិវាទទាំងសងខាងទាំងនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ដោយភាគីវិវាទណាម្នាក់ក៏អាចធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្តឹងរបស់ខ្លួនមកកាន់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីមកធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទរបស់ភាគីមុនឈានទៅដល់ការដាក់ពាក្យប្តឹងទៅកាន់តុលាការ។[៣៧] ពោល គឺភាគីវិវាទត្រូវចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សា ក្នុងករណីដែលទទួលបានជោគជ័យតាមរយៈការផ្សះផ្សានោះភាគីវិវាទទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួនដែលបានធ្វើឡើងក្នុងកំឡុងដែលពេលផ្សះផ្សា។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែរ វិវាទនោះមិនអាចផ្សះផ្សាបានដោយមន្ត្រីដែលបានចាត់តាំងដោយនាយកដ្ឋានក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃចាត់តាំងមកលើកលែងតែចំពោះករណីដែលអវត្តមានដោយមានហេតុផល

[៣៦] អនុក្រឹត្យ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, លេខ ២៨៣ អនក្រ.បក, ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤, មាត្រា១៤

[៣៧] អនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក, ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

ច្បាស់លាស់របស់ភាគីណាម្ខាង សំណុំរឿងនេះត្រូវធ្វើការបញ្ជូនទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន។[៣៨]

មុនឈានទៅដល់ការដាក់ពាក្យប្ដឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ភាគីនៃវិវាទអាចជ្រើសរើសធ្វើការដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួនតាមនីតិវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយសន្តិវិធី ដែលមានស្ថាប័នទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល គឺនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។ ម៉្យាងវិញទៀតដំណើរការស្វែងរកដំណោះស្រាយនៅក្នុងវិវាទបុគ្គលនេះ គឺប្រព្រឹត្តតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីនៃវិវាទដោយគ្មានការចាប់បង្ខំ និងពុំមានច្បាប់តម្រូវឱ្យភាគីអនុវត្តតាមនីតិវិធីណានោះទេ ពោលការដោះស្រាយវិវាទនេះ គឺអាចប្រព្រឹត្តឡើងទៅតាមរយៈការចរចា ឬផ្សះផ្សាវិវាទរបស់ភាគីនៃវិវាទ។ ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទដោយការចរចា ឬការផ្សះផ្សាដែលមិនទទួលបានដំណោះស្រាយ ឬមិនសះជានឹងគ្នាអាស្រ័យហេតុនេះភាគីនៃវិវាទនៅតែអាចធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងរបស់ខ្លួនទៅតុលាការ ដើម្បីដោះស្រាយបន្ត។

២.១.២.២. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ

ការផ្សះផ្សា គឺជាដំណើរការនៃដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធដោយធ្វើឡើងតាមរយៈការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គូភាគីវិវាទដែលដំណើរការនេះ ត្រូវតែមានការផ្ដួចផ្ដើមពីភាគីណាមួយនៃភាគីវិវាទ។[៣៩] នៅក្នុងករណីដែលភាគីនៃវិវាទណាម្ខាងបានធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្ដឹង ដើម្បីធ្វើការស្នើសុំការផ្សះផ្សានោះ ភាគីម្ខាងទៀតត្រូវចូលរួមក្នុងការប្រជុំស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ ប៉ុន្តែអ្នកផ្សះផ្សាពុំមានអំណាចក្នុងការចាត់បង្ខំឱ្យភាគីនៃវិវាទណាមួយឱ្យទទួលយកនូវដំណោះស្រាយរបស់ខ្លួននោះឡើយ ពោលខ្លួនគ្រាន់តែដើរតួនាទីជាភាគីទីបី ឬជនកណ្ដាល (ហៅថា **អ្នកផ្សះផ្សា**) ដែលមានតួនាទីក្នុងការផ្ដល់យោបល់ និងស្នើដំណោះស្រាយលើបញ្ហាដែលមាននេះទេ។ យោងតាមច្បាប់ ស្ដីពីការងារ ព្រមទាំងប្រកាសលេខ ៣១៨/០១ កំណត់អំពីនីតិវិធីសម្រាប់ការផ្សះផ្សាដែលមានដូចខាងក្រោម៖

- ភាគីណាក៏ដោយ ក៏អាចធ្វើពាក្យបណ្ដឹងទៅអធិការការងារបានតាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទដោយការផ្សះផ្សានេះ អ្នកផ្សះផ្សាដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើងពីអធិការដ្ឋានការងារដើម្បីព្យាយាមជួយភាគីទាំងសងខាង ឱ្យដោះស្រាយវិវាទរបស់គេតាមការព្រមព្រៀង។
- ភាគីទាំងឡាយត្រូវផ្ដល់ព័ត៌មានដែលអធិការការងារបានសុំ ហើយត្រូវចូលរួមក្នុងអង្គប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានអញ្ជើញ។

[៣៨] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៣, មាត្រា៣០៤ និង មាត្រា៣០៥

[៣៩] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០០

- ទោះបីជាការផ្សះផ្សាទទួលបានជោគជ័យ ឬអត់ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវតែសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅលើរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សានោះ។ ភាគីនីមួយៗត្រូវចុះហត្ថលេខាលើរបាយការណ៍ និងត្រូវទទួលបានរបាយការណ៍ជាច្បាប់ចម្លងដោយមានបញ្ជាក់ពីការទទួលស្គាល់ត្រឹមត្រូវ។ របាយការណ៍នេះនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ។[៤០]

ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនទទួលបានភាពជោគជ័យ ឬមិនឆ្ពោះទៅដល់ការសះជារវាងភាគីនៃវិវាទនោះ ភាគីណាម្ខាងនៃវិវាទនោះ អាចការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងរបស់ខ្លួនទៅកាន់តុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេល ២ខែ។[៤១] ភាគីនៃវិវាទអាចប្រើប្រាស់មធ្យោបាយផ្សេងទៀតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ ២ខែ ប៉ុន្តែបើគ្មានភាគីណាបានដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅកាន់តុលាការទេ។ នោះភាគីនៃវិវាទនឹងអស់សិទ្ធិក្នុងការប្ដឹងទៅកាន់តុលាការ។

២.១.២.៣. ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ គឺជាដំណើរការដោះស្រាយវិវាទមុននឹងប្ដឹងទៅកាន់តុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយភាគីវិវាទណាមួយក៏អាចប្ដឹងទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន តែពាក្យបណ្ដឹងនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។[៤២] នៅក្នុងពាក្យបណ្ដឹងនោះ ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ជាក់អំពីកម្មវត្ថុដែលខ្លួនទាមទារឱ្យបានច្បាស់។

ក្រោយពីទទួលបានព័ត៌មាន និងឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង អធិការការងារត្រូវធ្វើការសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមទៀតជាមួយភាគីម្ដងម្នាក់ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ នៅក្នុងពេលដែលធ្វើការសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមពីភាគីទាំងសងខាងអធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ដែលកំណត់ហេតុនោះត្រូវតែចុះហត្ថលេខាពីអធិការការងារជាដាច់ខាត និងភាគីដែលបានផ្ដល់ព័ត៌មានផងដែរ។ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការចុះហត្ថលេខានៅលើកំណត់ហេតុនោះរួចរាល់ អធិការការងារត្រូវតែប្រគល់កំណត់ហេតុជូនភាគីដែលបានផ្ដល់ព័ត៌មានម្នាក់ចំនួន ១ច្បាប់ផងដែរ។ ក្នុងករណីប្រសិនបើភាគីដើមចោទ មិនអាចមកផ្ដល់ព័ត៌មានជូនអធិការការងារ តាមកាលកំណត់ដែលបានបញ្ជាក់ក្នុងលិខិតអញ្ជើញក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ "**គិតតែថ្ងៃធ្វើការ**" ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របទេ ឬមិនបានដាក់លិខិតពន្យាពេលទេ នោះពាក្យបណ្ដឹងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈ។ ជាបន្ទាប់ទៀត ប្រសិនបើចុងចោទមិនព្រមចូលបង្ហាញខ្លួនតាមកាលកំណត់ ឬ

---

[៤០] អនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក, ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

[៤១] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០១

[៤២] ប្រកាសលេខ ៣១៨ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ១

ក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់របស់អធិការការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្រប ឬមិនបានដាក់លិខិតពន្យាពេលនោះទេវិវាទនោះត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវបានចាត់ទុកថា ភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។

បន្ទាប់បានទទួលនូវព័ត៌មាន និងឯកសារពាក់ព័ន្ធគ្រប់ហើយអធិការការងារធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតឱ្យភាគីវិវាទទាំងសងខាងចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយក្នុងការការផ្សះផ្សាវិវាទនេះ។ អធិការការងារត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សា វិវាទបុគ្គលក្នុងរយៈពេល ៣សប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង។ ភាគីវិវាទអាចមានអ្នកតំណាង ឬអ្នកអមក្នុងការប្រជុំផ្សះផ្សា។ មួយវិញទៀត ដើមចោទ ឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនមិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ហើយគ្មានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុឱ្យបានសមស្របទេនោះ ពាក្យប្តឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ។ បើភាគីចុងចោទ ឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួននេះមិនចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់ ហើយគ្មានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុឱ្យបានសមស្របទេ នោះវិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយត្រូវចាត់ទុកថាភាគីចុងចោទមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីដើមចោទទាំងស្រុង។

ចំពោះលិខិតអញ្ជើញ នៅពេលដែលបញ្ចប់សព្វគ្រប់លើនីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សារួចហើយ ត្រូវតែផ្ញើជូនទៅភាគីនៃវិវាទតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតបញ្ជូនដោយផ្ទាល់ដៃ ហើយភាគីនៃវិវាទត្រូវតែចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាខ្លួនបានទទួល។ នៅពេលមានការប្រជុំស្វែងរកដំណោះស្រាយណាមួយមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវតែធ្វើកំណត់ហេតុដែលមានការចុះហត្ថលេខារបស់ខ្លួន ព្រមទាំងត្រូវមានហត្ថលេខារបស់ភាគីនៃវិវាទទាំងពីរផងដែរ។ នៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាដោយមានការបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមក្នុងការសះជានឹងគ្នា កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាត្រូវតែថតចម្លងជូនភាគីពាក់ព័ន្ធផងដែរ។ ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៃវិវាទត្រូវបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារតែមួយគត់ ដែលមានន័យថា ការព្រមព្រៀងនោះត្រូវបានយកជាការចំពោះនៅមុខច្បាប់ ម្យ៉ាងវិញទៀតក្នុងករណីបើភាគីនៃវិវាទមិនព្រមសះជាទេអធិការការងារត្រូវជំរាបជូនភាគីអំពីសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមចោទដែលអាចធ្វើដាក់ពាក្យបណ្តឹងជាបន្តទៀតទៅកាន់តុលាការដែលមានសមត្ថកិច្ចតាមបែបបទដែលច្បាប់បានកំណត់។[៤៣]

ច្បាប់បានកំណត់ថាតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ក្រោយពីភាគីមិនសះជានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ សាលាជម្រះក្តីមានសមត្ថកិច្ច គឺសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ឬតុលាការខេត្តនៃទីកន្លែងដែលមានវិវាទការងារនោះ ហើយរបៀបដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទ គឺត្រូវអនុវត្ត

[៤៣] ប្រកាសលេខ ៣១៨ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ២-៥

ព្រមទាំងអនុលោមតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ពោលគឺត្រូវតែដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅលេខាធិការដ្ឋាននៃសាលាដំបូងរាជធានី ឬខេត្តនៃទីកន្លែងដែលមានវិវាទការងារកើតឡើង។[៤៤]

២.២. យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ចំពោះវិវាទការងាររួមកើតមានឡើងនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវមកធ្វើការដោះស្រាយជាមួយអធិការការងារតែម្តងនោះទេ ពោលភាគីទាំងសងខាងត្រូវធ្វើការចរចាគ្នាទៅលើបញ្ហាវិវាទជាផ្ទៃក្នុងជាមុនសិន។ ទោះបីជាការចរចារវាងភាគីមិនទទួលបានលទ្ធផល ឬមានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ចយ៉ាងណាក្តី តែការចរចាជាផ្នែកមួយក្នុងនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដោយការចរចាអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យភាគីទាំងសងខាង ពោលគឺចំណេញពេលវេលា ប្រាក់ដោយមិនចាំបាច់បន្តដំណើរនៃនីតិវិធីដោះស្រាយបន្តទៀត។ សំខាន់បំផុតនេះ គឺការរក្សានូវទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតឱ្យល្អប្រសើរ។ ប្រសិនបើវិវាទការងាររួមមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការចរចា នោះវិវាទត្រូវបញ្ជូនមកកាន់អធិការការងារដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្ត។

២.២.១. ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

ក្នុងករណីដែល វិវាទការងាររួមដែលមិនបានមានចែងអំពីវិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលនឹងអាចកើតមានក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ខ្លួននោះទេ ភាគីវិវាទត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងពីវិវាទការងាររួម ទៅកាន់អធិការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច។[៤៥]

២.២.១.១. ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ

ក្រោយពេលដែលក្រសួងការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីភាគីដើមចោទ ឬបានទទួលដំណឹងអំពីវិវាទដោយខ្លួនឯងក្តី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកទៅលើវិស័យការងារ ត្រូវចាត់តាំងមន្ត្រីម្នាក់ដែលជាអ្នកផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេល ៤៨ (សែសិបប្រាំបី)ម៉ោង គិតចាប់ពីពេលទទួលដំណឹង ឬពាក្យបណ្តឹងពីវិវាទ។[៤៦] មន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីឱ្យចុះទៅសម្របសម្រួលផ្សះផ្សា ត្រូវបានផ្តល់មុខងារជាអធិការការងារ។ ការផ្សះផ្សានោះត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិន គិតចាប់ពីពេលទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបាន ដោយយោងតាមការសំណូមពររួមរបស់ភាគីនៃវិវាទ

[៤៤] ប្រកាសលេខ ៣១៨ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ១០

[៤៥] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៣

[៤៦] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៤

ប៉ុណ្ណោះ។ បាននន័យថា ការផ្សះផ្សាអាចត្រូវបានពន្យាពេលទៅតាមការស្នើសុំរបស់ភាគីនៃវិវាទ ក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងគ្នា។[៤៧]

ភាគីទាំងសងខាងត្រូវចូលរួមនៅគ្រប់ពេលដែលមានការប្រជុំផ្សះផ្សាគ្នាកើតមាន ហើយត្រូវបញ្ចប់គ្រប់វិធានការវិវាទក្នុងពេលដែលការផ្សះផ្សាកំពុងដំណើរការ បើមិនដូច្នោះទេនឹងត្រូវពិន័យ។[៤៨] ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង នោះត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីវិវាទ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវដោយអ្នកផ្សះផ្សា។ ចំពោះកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានបញ្ជាក់នេះ គឺមានអានុភាពដូចទៅនឹងអនុសញ្ញារួមដែលចងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីទាំងសងខាង និងកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានតំណាងដោយស្របច្បាប់។[៤៩] ប៉ុន្តែបើការផ្សះផ្សានោះមិនទទួលបានដំណោះស្រាយលើបញ្ហាទាំងអស់នោះទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលផ្សះផ្សាមិនបានសះជានឹងគ្នា ដោយអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនរបាយការណ៍នេះ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកទៅលើវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង ក្រោយពីការផ្សះផ្សានោះត្រូវបានបញ្ចប់។[៥០]

២.២.១.២. ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ក្រោយពីអធិការការងារបានទទួលដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម តាមរយៈការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងពីភាគីវិវាទ ឬការទទួលបានដំណឹងដោយខ្លួនឯងក៏ដោយ នោះអធិការការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកលើវិស័យការងារ ដើម្បីចាត់តាំងមន្ត្រីដើម្បីធ្វើជាអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង។[៥១] ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការការងារក្រោយពីបានទទួលដំណឹងពីវិវាទនេះត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារ ដើម្បីចាត់ឱ្យមានការផ្សះផ្សាភ្លាមៗ ដោយចុះសាកសួរព័ត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែងតែម្ដង។ បន្ទាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកលើវិស័យការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សាហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីនៃវិវាទទាំងអស់ ដើម្បីមកផ្ដល់ព័ត៌មាន និងផ្ដល់ឱ្យនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ និងភស្តុតាង។ លិខិតអញ្ជើញនេះត្រូវធ្វើឡើង

[៤៧] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៥

[៤៨] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៦ និងមាត្រា៣៦៣

[៤៩] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៧

[៥០] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៨

[៥១] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៤

ដោយតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដោយមានការចុះហត្ថលេខាបានទទួល។[៥២]

ចំពោះការសាកសួរព័ត៌មាន ត្រូវធ្វើឡើងជាមួយភាគីម្តងៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ហើយការសាកសួរនោះត្រូវមានកំណត់ហេតុជាឯកសារដោយមានការចុះហត្ថលេខាពីមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សា ជាមួយនឹងភាគីដែលបានផ្តល់ព័ត៌មាននោះ។ ក្នុងដំណើរការនៃការសាកសួរនេះ ភាគីអាចឱ្យតតិយជនជាអ្នកមកអមជាមួយខ្លួន ឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនបានក្នុងនេះផងដែរ ដោយជនដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាតំណាង ឬជួយអមលុះត្រាតែជានីតិជន ជាមនុស្សពេញវ័យដែល ច្បាប់ទទួលស្គាល់ និងសម្រេចកិច្ចប្រការបាន។[៥៣] អ្នកតំណាងនៃភាគីកម្មករនិយោជិត អាចជាអ្នកតំណាងសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតដែលបានចុះបញ្ជីការឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយមានសមាជិកសហជីពដែលជាកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣០ភាគរយ នៃគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសទាំងមូលនោះ។[៥៤]

បន្ទាប់ពីមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សាទទួលបានព័ត៌មានពីភាគីទាំងសងខាងហើយ នោះអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតឱ្យភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមប្រជុំដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ ការអញ្ជើញនេះ និងការផ្សះផ្សាត្រូវតែធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកលើវិស័យការងារ។ [៥៥] ការផ្សះផ្សាអាចធ្វើឡើងវិញបាន ឬពន្យារពេលបានតាមសំណូមពររបស់ភាគីវិវាទទាំងសងខាង។[៥៦]

នៅពេលភាគីវិវាទចូលរួមប្រជុំតាមការកោះអញ្ជើញទាំងពីរលើករបស់អធិការការងារ ត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃវិវាទទាំងឡាយដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ បើភាគីមិនព្រមបញ្ឈប់សកម្មភាពវិវាទទាំងនោះទេនឹងភាគីដែលមិនគោរពតាមត្រូវទទួលពិន័យ ដែលបានកំណត់ទៅតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ។[៥៧] ពេលរាល់ការប្រជុំដែលធ្វើឡើងក្នុងនីតិវិធីផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុដែលមានបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជា។

[៥២] ប្រកាសលេខ ៣១៧ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ៤

[៥៣] ប្រកាសលេខ ៣១៧ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ២-៥

[៥៤] ច្បាប់លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៥៨

[៥៥] ប្រកាសលេខ ៣១៧ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ៣

[៥៦] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៥

[៥៧] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៦ និងមាត្រា៣៦៣

កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សា ព្រមទាំងចុះហត្ថលេខារបស់គូភាគីនៃវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយត្រូវចម្លងជូនភាគីទាំងអស់។[៥៨]

ប្រសិនបើលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សា ទទួលបាននូវការព្រមព្រៀងសះជាទាំងស្រុង នោះកំណត់ហេតុត្រូវមានការចុះហត្ថលេខាដោយភាគីនៃវិវាទ និងចុះហត្ថលេខាដោយមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សា និងមានតម្លៃដូចគ្នាទៅនឹងអនុសញ្ញារួមរបស់ភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ព្រមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យសហជីពតំណាងឱ្យខ្លួន។[៥៩] ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំមានការសះជា ឬមានចំណុចខ្លះមិនសះជានោះទេ នោះមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចវិវាទទាំងឡាយដែលមិនទាន់ត្រូវបានសះជានឹងគ្នា នេះមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើរបាយការណ៍នេះដោយបញ្ជូនទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារយ៉ាងយូរបំផុត ៤៨ម៉ោង ក្រោយពេលដែលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សានោះដើម្បីស្វែងរកវិធានការដោះស្រាយបន្តទៀត លើចំណុចដែលមិនទាន់ឈានដល់ការព្រមព្រៀង និងសះជា។[៦០]

២.២.២. ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដែលមានតួនាទីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយសារតែការមិនសះជា ឬមិនមានការព្រមព្រៀងពីភាគីវិវាទទាំងសងខាងនៅពេលមានការដោះស្រាយដោយអធិការការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទផលប្រយោជន៍ដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជក និងនិយោជិត។

២.២.២.១. ការផ្សះផ្សាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវទទួលបន្ទុកទៅលើរឿងក្តីដែលមិនបានសះជាគ្នា ដោយមានការបញ្ជូនរឿងក្តីពីរដ្ឋមន្ត្រីដែលទទួលបន្ទុកទៅលើវិស័យការងារនៅក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ក្នុងករណីដែលមិនមាននីតិវិធីផ្សេងនោះទេ ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬមិនមាននីតិវិធីដែលមានការឯកភាពគ្នាទុកជាមុនវិវាទភាគីវិវាទ។[៦១] ប៉ុន្តែមុនឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីវិវាទមករបកស្រាយលើការអះអាងរបស់

[៥៨] ប្រកាសលេខ ៣១៧ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ៦

[៥៩] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៧

[៦០] ប្រកាសលេខ ៣១៧ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១, ប្រការ១១

[៦១] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣០៩ និងមាត្រា៣១០

ខ្លួនដោយផ្ទាល់មាត់នៅចំពោះមុនរបស់ខ្លួន និងផ្តល់ជូននូវឯកសារ និងព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតទៅនឹងរឿងក្តី។[៦២]

មុនពេលដែលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការផ្សះផ្សា ដើម្បីឱ្យភាគីវិវាទអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយនៃវិវាទដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។[៦៣] ពោលលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សានេះអាចត្រូវបានចេញនៅក្នុងសេចក្តីបញ្ជាក់ពីការយល់ស្របមួយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬគូភាគីនៃវិវាទអាចជ្រើសរើសធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងឯកជនមួយដោយដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទរបស់ខ្លួន។

២.២.២.២. ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីដោយយោងទៅតាមច្បាប់។ វិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍វិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីត្រូវយោងតាមគោលការណ៍សមធម៌។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជួបប្រជុំក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ហើយការប្រជុំនេះអាចធ្វើឡើងតាមរយៈទូរស័ព្ទ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានចំពោះការប្រជុំ និងអំពីសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗដែលបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលប្រជុំ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការណែនាំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង។

ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួនដោយផ្ទាល់នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាចមានអ្នកអមជាមួយខ្លួន ឬតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលខ្លួនបានស្នើសុំមានការអនុញ្ញាត និងព្រមព្រៀងពីភាគីនោះ។ ភាគីវិវាទត្រូវកោះអញ្ជើញឱ្យមានការជួបប្រជុំដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយ ឬនីតិវិធីនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីទាំងឡាយត្រូវតែផ្អាកនូវវិធានការវិវាទទាំងឡាយដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬវិធានការដទៃទៀតដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពនៃវិវាទនោះកាន់តែមានភាពធ្ងន់ធ្ងរជាងមុន ហើយភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែចូលរួមនូវគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញខ្លួនឱ្យចូលរួម។[៦៤] ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយ ជាពិសេសគឺភាគីខាងដើមបណ្តឹងដែលមិនគោរពទៅតាមវិធានការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ឬមិនបានមកចូលរួមប្រជុំ

[៦២] ប្រកាស ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៩ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤, ប្រការ១៨

[៦៣] ប្រកាសលេខ ៩៩ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤, ប្រការ៣១

[៦៤] ប្រកាសលេខ ៩៩ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤, ប្រការ ២០

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬសំណុំរឿងអាចនឹងត្រូវបានបដិសេធមិនធ្វើការដោះស្រាយ ឬអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបញ្ចប់រឿងក្តីនោះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សី និងកំណត់ពីកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា ទីកន្លែងសម្រាប់សាកសួរផងដែរ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ ភាគីវិវាទមានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សីចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ រាល់សេចក្តីថ្លែងការ ឯកសារពាក់ព័ន្ធ ឬព័ត៌មានផ្សេងទៀតដែលប្រគល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ភាគីវិវាទត្រូវតែបញ្ជូនឱ្យភាគីម្ខាងទៀតផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍ទាំងឡាយរបស់អ្នកជំនាញការ ឬភស្តុតាងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយោងដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទនោះដើម្បីជានា និងការពារដល់ភាពអាថ៌កំបាំងនៃព័ត៌មានទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចសមស្របមួយ។[៦៥] លើសពីនេះសមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរក្សាជាអាថ៌កំបាំងនូវរាល់ព័ត៌មាន និងឯកសារដែលខ្លួនបានទទួលព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរាយការណ៍ អំពីសេចក្តីបង្គាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្តល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដោយផ្តល់ជូនភាគីទាំងសងខាងនូវច្បាប់ចម្លងដោយបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ១ច្បាប់ម្នាក់។[៦៦] ក្នុងករណីដំណើរការនៃសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈអំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ។

២.២.២.៣. សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលសម្រេចចំពោះវិវាទដែលកើតមានឡើង ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសម្រេចដោយឯកច្ឆ័ន្ទ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ត្រូវកំណត់សម្រេចរបស់ខ្លួនតាមមតិភាគច្រើនផងដែរ ក្នុងករណីបើការសម្រេចជាឯកច្ឆ័ន្ទមិនអាចធ្វើទៅបាន។ ទោះការសម្រេចសេចក្តីប្រព្រឹត្តឡើងតាមរយៈមធ្យោបាយណាក៏ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ៣រូបត្រូវតែចុះហត្ថលេខាទៅលើសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ហើយត្រូវចម្លងសេចក្តីបង្គាប់នោះព្រមទាំងបញ្ជូនទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងប្រគល់ជូនគូភាគីនៃវិវាទ

[៦៥] ប្រកាសលេខ ៩៩ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤, ប្រការ ២៧

[៦៦] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១៣

និងតម្កល់ទុកនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល សម្រាប់សាធារណជនបានអានទុកជាចំណេះដឹងបន្ថែម។ សេចក្ដីបង្គាប់ត្រូវបានចូលជាធរមាន និងមានអនុភាពអនុវត្តភាគី នៅពេលដែលភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនថាត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្ដីបង្គាប់ ឬភាគីត្រូវបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញបើភាគីវិវាទមិនពេញចិត្តទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនោះខ្លួនអាចធ្វើការប្ដឹងជំទាស់ជាមួយនឹងលេខាធិការដ្ឋានក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងចំពោះសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ការប្ដឹងជំទាស់ក្រោយរយៈពេល ៨ថ្ងៃនឹងមិនមានប្រសិទ្ធិភាពឡើយ។[៦៧] ការដាក់ពាក្យប្ដឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់ភាគីវិវាទត្រូវធ្វើឡើងដោយការជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬបំពេញបែបបទនៅការិយាល័យរបស់លេខាធិការដ្ឋាននោះ។ ប៉ុន្តែសម្រាប់វិវាទទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិវិញ ភាគីអាចជ្រើសរើសវិធីដោះស្រាយតាមប្រព័ន្ធតុលាការ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីនៅតែអាចអនុវត្តតាមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលបានដែរក្រោយពីភាគីប្ដឹងជំទាស់។ នៅរៀងរាល់មួយត្រីមាសនៃឆ្នាំនីមួយៗ (៣ខែ) មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើរបាយការណ៍នៃការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរបស់ភាគីនៃវិវាទគ្រប់សំណុំរឿងទាំងអស់។ ការតាមដាននេះធ្វើឡើងតាមរយៈការសាកសួរតាមទូរស័ព្ទទៅកាន់គូភាគីក្រោយរយៈពេលយ៉ាងហោចណាស់ ៦០ថ្ងៃដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដើម្បីទុកឱ្យភាគីមានពេលគ្រប់គ្រាន់ធ្វើការពិចារណាអនុវត្តតាមសេចក្ដីបង្គាប់។ ការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកន្លងតែងតែបង្ហាញថាមានភាគីវិវាទមួយចំនួនដែលបានធ្វើការជំទាស់ទៅសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទទាំងសងបានព្រមព្រៀងគ្នា និងបានធ្វើការជ្រើសរើសយកចំណុចលើសេចក្ដីបង្គាប់ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន នោះភាគីទាំងសងខាងគ្មានសិទ្ធិក្នុងការប្ដឹងជំទាស់នឹងសេចក្ដីបង្គាប់នោះឡើយ ហើយសេចក្ដីបង្គាប់ត្រូវចងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីត្រូវតែអនុវត្តន៍តាម។

២.៣. សមិទ្ធផលសម្រេចបាន និងទិសដៅអនុវត្តបន្ត

ក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សកន្លងមកនេះ ការវិវឌ្ឍគឺមានការគួរឱ្យកត់សម្គាល់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើវិស័យនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅតុលាការ។ ដោយការដោះស្រាយវិវាទ គឺប្រកបដោយវិធីសាស្ត្រដែលមានភាពច្នៃប្រឌិត និងមានការខិតខំប្រឹងប្រែងសហការគ្នា ដែលបានផ្ដល់លទ្ធផលជាក់ស្ដែងផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចដល់

[៦៧] ច្បាប់លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា៣១៣

និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះនៅកន្លែងធ្វើការឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សមិទ្ធផលទាំងនេះ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការកំណត់តំបន់សម្រាប់ការកែលម្អជាបន្តទៅទៀត និងធ្វើតារាងផ្លូវឆ្ពោះទៅមុខយ៉ាងច្បាស់លាស់។ ទាក់ទងទៅនឹងការស្វែងយល់អំពីព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗដែលសម្រេចបានរហូតមកដល់ពេលនេះ និងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនៃយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅឆ្នាំខាងមុខ។

២.៣.១. លទ្ធផលសម្រេចបាន

នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ នាយកដ្ឋាននូវវិវាទការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវលទ្ធផលការងារសម្រេចនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទមានដូចខាងក្រោម៖

ក. ការផ្សះផ្សានូវវិវាទបុគ្គលសរុបចំនួន ៥៧៧ករណី និងសហគ្រាសមានចំនួន ២៨១ករណី ដែលមានលទ្ធផលសះជាចំនួន ៥១០ករណី មិនសះជាមានចំនួន ៦១ករណី និងមោឃៈភាពចំនួន ៦ករណី ដោយរួមទាំងថ្នាក់កណ្ដាល និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត។ ដោយនៅក្នុងនោះការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលទាក់ទង និងការការពារពិសេសមានដូចជា៖

- ការដោះស្រាយលើករណីបញ្ឈប់ការដឹកនាំសហជីពមានចំនួន ៤១ករណី ពាក់ព័ន្ធដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ២១ករណី និងសះជាចំនួន ២៣ករណី និងមិនសះជាចំនួន ១៨ករណី និងមោឃៈចំនួន ០០ករណី រួមទាំងថ្នាក់កណ្ដាល និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត។
- ការដោះស្រាយទៅលើករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមានចំនួន ២៨ករណី និងសហគ្រាសចំនួន ២១ករណី ដែលត្រូវបានធ្វើលិខិតអនុវត្តតាមមាត្រា៧៣នៃច្បាប់ ស្ដីពីការងារ។
- ការដោះស្រាយលើករណីបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ០០ករណី។
- ការដោះស្រាយទៅលើករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាចំពោះប្រតិភូបុគ្គលិកមានចំនួន ០០ករណី។

ខ. ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន ១០៥ករណី មានចំណុចទាមទារចំនួន ៧៨៤ករណីត្រង់ចំណុចដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ៩៥ករណី ដោយមានកម្មករនិយោជិតចូលរួមចំនួន ១៩៦០១នាក់ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ៨១ករណី ពោលមានចំនួន ៦៧៧ចំណុច ដែលស្មើនឹង ៨៦.៣៥% មិនសះជាចំនួន ២៤ករណី មានចំនួន ១០៧ចំណុច ស្មើនឹង ១៣.៦៤% និងមោឃៈភាព ០០ករណី រួមទាំងថ្នាក់កណ្ដាលនិងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត។ ដោយលទ្ធផលការដោះស្រាយមានដូចជា៖

- ការដោះស្រាយតាមពាក្យបណ្តឹងចំនួន ៨៤ករណី ចំណុចទាមទារចំនួន ៦៧១ចំណុច ពីរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ៧៤រោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតចូលរួម ១១៣៨៤នាក់ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ៦០ករណី មានចំនួន ៥៦៤ចំណុច ដែលមិនសះជាមានចំនួន ២៤ករណី ដែលមាន ១០៧ចំណុច និងមោឃៈភាព ០០ករណី រួមទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត។
- ដោះស្រាយកូដកម្មចំនួន ២១ករណី ដែលទាមទារ ១១៣ចំណុច ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ២១ និងកម្មករនិយោជិតចូលរួមចំនួន ៨២១៧នាក់ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ២១ករណី មាន ១១៣ចំណុច មិនសះជាចំនួន ០០ករណី មាន ០០ករណី និងមោឃៈចំនួន ០០ករណី រួមទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត។

គ. ការបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅដោះស្រាយបន្ត សំណុំរឿងនៃវិវាទការងារ ២៤ករណី មាន១០៧ ចំណុច ដែលមិនសះជានេះត្រូវបានបញ្ជូនទៅដោះស្រាយបន្តដូចជា៖

- បញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- តាមពាក្យបណ្តឹង ១៨ករណី មាន ៦៥ចំណុច ដែលពាក់ព័ន្ធរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ១៨ ដោយរួមទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត។
- តាមរយៈកូដកម្ម ០០ករណី។
- ករណីចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ
    - តាមពាក្យបណ្តឹងចំនួន ៦ករណី មាន ៤២ចំណុច ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ៦ រួមទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត។
    - តាមរយៈកូដកម្ម ០០ករណី។

ឃ. ការជម្រុញនូវការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈអធិការកិច្ចការងារគឺគ្មាននោះទេ។

ង.ការងារលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលនូវសំណុំរឿងចំនួន ២២សំណុំរឿង ដោយនៅក្នុងនោះគឺមាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារចំនួន ១១សំណុំរឿង និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំនួន ១១សំណុំរឿង។

- សេចក្តីបង្គាប់ដែលបានចេញចំនួន ១៦សំណុំរឿង
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារចំនួន ៩សំណុំរឿង

- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំនួន ៧សំណុំរឿង
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារចំនួន ២សំណុំរឿង
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំនួន ៤សំណុំរឿង
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារចំនួន ០០សំណុំរឿង
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំនួន ០០សំណុំរឿង។

២.៣.២. ការកាត់បន្ថយ និងបង្ការនូវវិវាទ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការអនុវត្តយន្តការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយវិវាទការងារ ក៏ដូចជាយន្តការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយកូដកម្ម បាតុកម្ម ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងតួនាទីរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទ និងការតាក់តែងគោលការណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់ណែនាំអនុវត្តច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីការងារ។ ទោះបីជាមានការខិតខំប្រឹងប្រែងពីថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋាន និងមន្ត្រីក្រោមឱវាទក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីសម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ នាយកដ្ឋាននៅតែជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន។

ដើម្បីធ្វើការធានាបាននូវសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ សេរីភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយវិវាទការងារ និងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនាយកដ្ឋានបានលើកនូវចំណុចសំខាន់ដូចជា៖

- បន្តនូវការបណ្តុះបណ្តាល ពង្រឹងនូវសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទការងារ និងមន្ត្រីខាងផ្នែកចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈធ្វើការផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីការងារ
- ស្នើសុំបន្ទប់ធ្វើការបន្ទប់ផ្សះផ្សាវិវាទបន្ថែម និងបន្ទប់តម្កល់ឯកសារ
- ស្នើសុំមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ និងថវិកាឧបត្ថម្ភដល់មន្ត្រីក្នុងការបំពេញភារកិច្ច
- ចាត់វិធានការតឹងរឹងចំពោះការមិនអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធ
- ចាត់វិធានការតឹងរឹងចំពោះសហជីព និយោជក និងកម្មករនិយោជិត មួយចំនួនដែលរំលោភច្បាប់ និងមិនបានអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិ
- ជម្រុញនូវកិច្ចសហការរបស់ភាគីវិវាទក្នុងដំណើរផ្សះផ្សាវិវាទការងារ
- ចាត់វិធានការតឹងរឹងចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពសហជីពផ្ទុយពីលក្ខន្តិកៈសហជីព និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានដែលបណ្តាលឱ្យកើតមានវិវាទដឹកនាំធ្វើកូដកម្មខុសនីតិវិធីច្បាប់។

ដើម្បីធ្វើការធានាបាននូវសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយអាទិភាពរបស់ក្រសួងឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពនាយកដ្ឋានសូមដាក់ចេញនូវទិសដៅអនុវត្តបន្តសម្រាប់ឆ្នាំក្រោយមានដូចខាងក្រោម៖

- បន្តពិនិត្យនូវសំណុំលិខិត ពាក្យបណ្តឹង និងដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព
- បន្តពង្រឹងការអនុវត្តសិទ្ធិការងារ សិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ
- បន្តផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ ស្តីពីសហជីព និងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ស្តីពីការងារ
- បន្តពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី និងភាគីវិវាទច្បាប់ ស្តីពីសហជីព និងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ
- បន្តជម្រុញការផ្សព្វផ្សាយ ណែនាំបទប្បញ្ញត្តិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីៗរបស់ក្រសួងទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងបិទទ្វារលែងដំណើរការរោងចក្រសហគ្រាសពង្រឹងការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយវិវាទការងារ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ នាយកដ្ឋានបានការខិតខំប្រឹងប្រែងនឹងប្តេជ្ញាបន្តដោះស្រាយបញ្ហាដែលបានប្រឈម ដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យ នូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[៦៨]

[៦៨] របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, លេខ ៧៨៣ ក.ប/អក/វក, ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបកស្រាយខាងលើរួមហើយនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទបានយល់ដឹងអំពីយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និងវិស័យការងារក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ជាពិសេស គឺទំនាក់ទំនងទៅនឹងវិវាទការងារនេះតែម្តង។ ជាក់ស្តែង នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទបានធ្វើការពន្យល់ និងបកស្រាយទៅលើខ្លឹមសារ និងទំនាក់ទំនងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសញ្ញាណនៃការងារ ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលទាក់ទងនឹងវិស័យការងារ និងកត្តាដែលបង្កឱ្យមានវិវាទការងារកើតមានឡើង។ លើសពីនេះនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទក៏បានធ្វើការសិក្សាអំពីយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលកើតឡើងក្នុងវិស័យការងារទាំងក្នុងវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមដែលជាវត្ថុបំណងសំខាន់បំផុតក្នុងការសរសេរសារណារនេះឡើង។ ជាការពិតណាស់ច្បាប់ ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មានគោលបំណងក្នុងការការពារនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីជៀសវាងនូវការរំលោភបំពានសិទ្ធិពីសំណាក់និយោជក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគោរពនូវច្បាប់ ស្តីពីការងារ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏បានខិតខំធ្វើបានកំណែទម្រង់ជាបន្តបន្ទាប់ ដោយបានបង្កើតនូវបទប្បញ្ញត្តិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការឱ្យកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ជាពិសេសនាយកដ្ឋានវិវាទការងារដែលជាអង្គភាពសំខាន់នៅក្នុងការទទួលបន្ទុកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ប៉ុន្តែទោះបីមានច្បាប់ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីធ្វើការការពារយ៉ាងណាក្តីក៏នៅតែមានបញ្ហានៃវិវាទការងារកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែរនេះទាមទារការចូលរួមពីស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ជាពិសេសនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានសុក្រឹតភាព។

នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទសង្កេតឃើញថា នៅពេលដែលមានវិវាទការងារដែលត្រូវបានកើតមានរវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មុនឈានទៅដល់ការប្តឹងទៅតុលាការដែលមានសមត្ថកិច្ច ពោលភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដូចដែលបានសរសេរនៅក្នុងខ្លឹមសារនៃសារណានេះ។

ជាការពិតណាស់នៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ភាគីអាចធ្វើការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយមានសន្តិវិធីជាការដោះស្រាយដ៏ពេញនិយមមួយ ហើយមានភាពងាយស្រួលឆាប់រហ័ស ដោយមិនចាំបាច់ឆ្លងកាត់នីតិវិធីដ៏ភាពស្មុគស្មាញ និងចំណាយពេលយូរ ដែលបង្កឱ្យខាតបង់ពេលវេលា និងថវិកា ព្រមទាំងធ្វើឱ្យភាគីទាំងសងខាងចុះសម្រុងគ្នាដូចដើមវិញ។ ហេតុនេះហើយទើបមានការលើកទឹកចិត្តដល់និយោជក និងកម្មករ

និយោជិត ក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសតូចធំទាំងឡាយឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ខ្លួនតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅពេលមានវិវាទការងារកើតមានឡើង។

តាមការបញ្ជាក់ខាងលើនាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទឃើញថា វិសាលភាពនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នមានភាពប្រសើរជាងមុន ដោយការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ត្រូវជាសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារនៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងវិវាទការងាររួមជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលទទួលភាគរយនៃការដោះស្រាយទទួលបានជោគជ័យច្រើន។

សរុបសេចក្តី ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនាំមកនៅគុណសម្បត្តិជូនដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយទទួលបាននូវការការពារនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ តាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយការចរចា ការផ្សះផ្សា ឬមជ្ឍត្តកម្ម យ៉ាងលំអិត និងមិនមានភាពយឺតយ៉ាវ ព្រមទាំងទទួលបាននូវការផ្តល់ផលល្អដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិផងដែរ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការកំពុងទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងវិស័យការងារ ទោះបីជាការដោះស្រាយមិនទទួលបានភាពជោគជ័យចំពោះគ្រប់រឿងក្តីក៏ដោយ។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ក្រោយពីបានសិក្សាពីប្រធានបទខាងលើ នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទយល់ឃើញថាការដោះស្រាយការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ជាការដោះស្រាយដែលនិយោជិត និងនិយោជកអាចជ្រើសរើសយកបាន ដោយហេតុថាវាមានលក្ខណៈ យុត្តិធម៌ ឆាប់រហ័ស និងដោយសន្តិវិធី។ ជាក់ស្តែង គ្រប់ភាគីនៃវិវាទមិនចាំបាច់ចំណាយថវិកាច្រើនដើម្បីស្វែងរកយុត្តិធម៌ឱ្យខ្លួនឯងឡើយ ផ្ទុយមកវិញពួកគេអាចទទួលបាននូវការដោះស្រាយមួយដោយយកចិត្តទុកដាក់ ប្រកបដោយតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ដោយគ្មានការរើសអើងមិនប្រកាន់វណ្ណៈ ដោយភាគីនៃវិវាទគ្រាន់តែចូលរួមការប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់នៅរាល់ពេលដែលមានការណាត់ជួប និងបង្ហាញអំពីថតភាពនៃអង្គហេតុជូនដល់មន្ត្រីសម្របសម្រួល និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីឱ្យពួកគាត់មានភាពងាយស្រួលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មិនមែនគ្រប់វិវាទទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយដោយជោគជ័យនោះទេ ពោលជាលទ្ធផលភាគីនៃវិវាទដែលមិនព្រមទទួលយកនូវសេចក្តីសម្រេចអាចធ្វើឱ្យនីតិវិធីប្តឹងបន្ត ដើម្បីទទួលការទាមទាររបស់ខ្លួនតាមរយៈការដោះស្រាយដោយតុលាការបន្ត ជាពិសេសវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិតែម្តង។ ទន្ទឹមនឹងភាពជោគជ័យក្នុងការដោះស្រាយរបស់ស្ថាប័នទាំងពីរ ក្រុមរបស់នាងខ្ញុំ និងខ្ញុំបាទក៏មានមតិមួយចំនួនដែលអាចជាប្រយោជន៍ដល់ការដោះស្រាយវិវាទដែលបានកើតមានឡើងនៅក្នុងវិស័យការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលមានជាអាទិ៍៖

- ស្នើសុំឱ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលការណ៍ណែនាំដោយបង្កើត និងផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីច្បាស់លាស់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល និងការផ្សះផ្សា ដើម្បីធានាបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងតម្លាភាពក្នុងដំណើរការដោះស្រាយ។
- ស្នើសុំឱ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង ដោយការធ្វើយុទ្ធនាការពង្រឹងការយល់ដឹងដោយមានកម្មវិធីអប់រំផ្នែកច្បាប់ ដើម្បីធ្វើការជូនដំណឹង និងផ្តល់ជាចំណេះដឹងដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត អំពីអត្ថប្រយោជន៍ និងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទក្រៅតុលាការ។
- ស្នើសុំឱ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពិនិត្យ ពង្រឹង និងធ្វើវិសោធនកម្មទៅលើច្បាប់ដើម្បីគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តដល់ការប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅតុលាការ។
- ស្នើសុំឱ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជំរុញឱ្យមានការអនុវត្តដំណោះស្រាយដោយប្រើបច្ចេកវិទ្យា ដូចជាការដំណោះស្រាយវិវាទតាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត (ODR) ដោយបង្កើតវេទិកាអនឡាញសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ដំណើរការសម្របសម្រួលដល់ភាគីនៃវិវាទកាន់តែមានភាពងាយស្រួល និងលឿនជាងមុន។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

១. ឯកសារយោងជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០២០៨/០០៨, ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០៦/០២១, ចុះថ្ងៃទី៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧
- ច្បាប់ ស្តីពីសហជីព, លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦
- ច្បាប់ ស្តីពីការធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី, លេខ នស/ រកម/១២០៩/០២៥, ចុះថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩
- ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- អនុក្រឹត្យ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, លេខ ២៨៣ អនក្រ.បក, ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤
- ប្រកាស ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ ៣១៨ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១
- ប្រកាស ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម, លេខ ៣១៧ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១
- ប្រកាស ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, លេខ ៩៩ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤
- សេចក្តីព្រាងច្បាប់ ស្តីពីនីតិវិធីជំម្រះក្តីវិវាទការងារ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, ឆ្នាំ២០១៧
- សេចក្តីណែនាំ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ, លេខ ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក, ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

២. ឯកសារយោងជាសៀវភៅតែងនិពន្ធ

- សៀវភៅស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ, លោកស្រី ស៊ូ សោភា, ឆ្នាំ២០១៥

- សៀវភៅណែនាំ ស្តីពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការរៀបចំ និងការបង្ហាញសំណុំ រឿងនៅនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, រៀបរៀងដោយលោក តូច ឧត្តម
- សៀវភៅ គោលការណ៍ណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីការផ្សះផ្សា, រៀបរៀងដោយ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គំរោងដោះស្រាយវិវាទការងារ, ឆ្នាំ២០១១
- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, លេខ ៧៨៣ ក.ប/អក/វក, ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣

៣. គេហទំព័រ

- គេហទំព័រ sithi.org
- គេហទំព័រ https://kh.cc-times.com/posts/19438
- គេហទំព័ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

  https://www.mlvt.gov.kh/index.php
- គេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

  https://www.arbitrationcouncil.org/services/arbitration/?lang=km

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

១. ឧបសម្ព័ន្ធគតិយុត្ត

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ច្បាប់ ស្តីពីសហជីព, លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ប្រកាស ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, លេខ ៩៩ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ប្រកាស ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ ៣១៨ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ ប្រកាស ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម, លេខ ៣១៧ ស.ក.ប.យ, ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

២. ឧបសម្ព័ន្ធរូបភាព

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ គំរូពាក្យបណ្តឹង

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គំរូកំណត់ហេតុវិវាទបុគ្គល

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ គំរូកំណត់ហេតុវិវាទការងាររួម