នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង តុលាការ

ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧

បង្ហាញដោយៈ **អាជ្ញាកណ្តាល**

ផ្តល់មូលនិធិដោយៈ

SWEDEN

USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

LEVI STRAUSS FOUNDATION

Gap Inc.

មាតិកា

- គោលបំណងនៃបទបង្ហាញ
- ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
- ដំណើរការ និងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ទំនាក់ទំនងរវាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការ
  - ការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដោយតុលាការ
  - ការស្នើសុំឱ្យតុលាការបង្ខំអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
  - ការបដិសេធដោយតុលាការនូវការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល

គោលបំណងនៃបទបង្ហាញ

ដើម្បីប្រាប់អំពី

1)ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ (ADR) និង អំពីដំណើរការ និងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC)

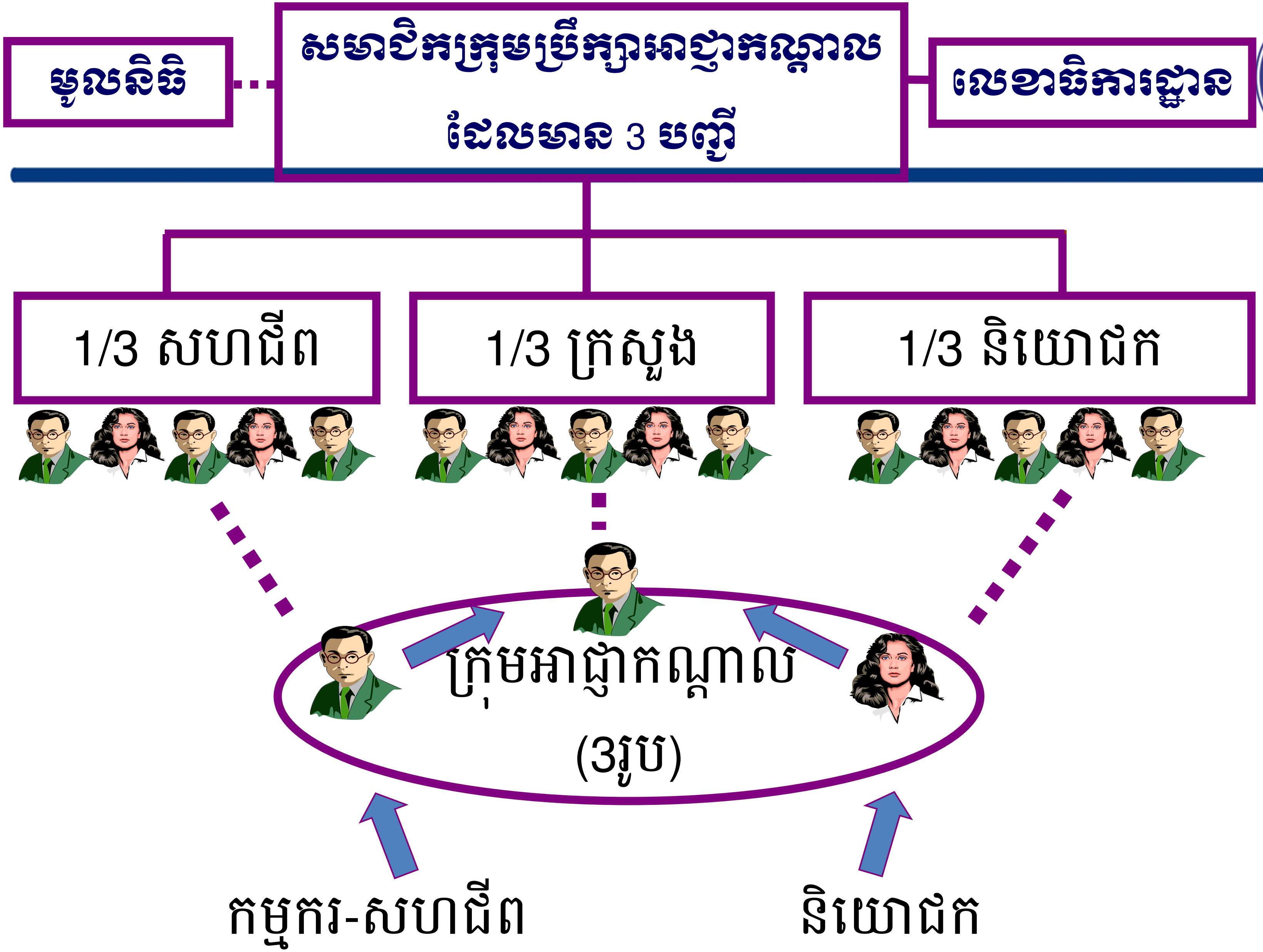
2)ទំនាក់ទំនងរវាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង តុលាការ

(១) ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ (ADR) និង ដំណើរការ និងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC)

(ក) តើការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ (ADR) មានអ្វីខ្លះ?

- ការចរចារកដំណោះស្រាយចំពោះវិវាទ
- ការផ្សះផ្សាសម្រុះសម្រួលវិវាទ
- ការធ្វើអាជ្ញាកណ្តាល ឬ មជ្ឈត្តការ

(ខ) ដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
(Arbitration Council Process)


មូលនិធិ
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ដែលមាន 3 បញ្ជី
លេខាធិការដ្ឋាន
1/3 សហជីព
1/3 ក្រសួង
1/3 និយោជក
ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
(3រូប)
កម្មករ-សហជីព
និយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មានភារកិច្ច

- ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
- តាមរយៈការផ្សះផ្សាសម្រុះសម្រួល និង
- ការធ្វើអាជ្ញាកណ្ដាល
- នូវចំណុចវិវាទដែលមិនអាចសះជាគ្នានៅថ្នាក់មន្ទីរ-ក្រសួងការងារ
- ហើយសំណុំរឿងបញ្ជូនមកដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ

អំណាចសមត្ថកិច្ច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
(មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ការងារ)

1. ដោះស្រាយតែបញ្ហា ឬ ចំណុចវិវាទ ដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា ឬដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទការងាររួមនោះ
2. ដោះស្រាយផ្អែកលើច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត អនុសញ្ញារួម និង កិច្ចសន្យាការងារ ឬ តាមគោលការណ៍សមធម៌
3. អាចស៊ើបអង្កេតស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច របស់ក្រុមហ៊ុនរោងចក្រ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ (សហជីព) និង កម្មករពាក់ព័ន្ធ
4. អាចបង្គាប់ឱ្យភាគីជូនឯកសារព័ត៌មាន និងផ្តល់អ្នកជំនាញ

ភាពខុសគ្នារវាង វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម

	វិវាទបុគ្គល	វិវាទការងាររួម
១	ពាក់ព័ន្ធនិយោជកតែម្នាក់	ពាក់ព័ន្ធនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
២	កម្មករម្នាក់ ឬមួយក្រុម ទាមទារលើចំណុចរៀងៗខ្លួន	កម្មករមួយចំនួន (មួយក្រុម) ទាមទារលើចំណុចដូចគ្នា
៣	ទាក់ទងការបកស្រាយ និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន	ទាក់ទងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើសិទ្ធិការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និង ទំនាក់ទំនងរវាង កម្មករ និងនិយោជក
៤	អាចមិនប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុនរោងចក្រ ឬ មិននាំឱ្យខូចសន្តិសុខសង្គមទេ	អាចបណ្តាលឱ្យរាំងស្ទះដំណើរការក្រុមហ៊ុនរោងចក្រ ឬ នាំឱ្យខូចសន្តិសុខសង្គម

វិវាទការងារ

វិវាទបុគ្គល

ផ្សះផ្សាដោយមន្ទីរ-ក្រសួងការងារ (តាមការស្ម័គ្រចិត្ត)

តុលាការ

វិវាទការងាររួម

ផ្សះផ្សាដោយមន្ទីរ-ក្រសួងការងារ (ជាកាតព្វកិច្ច)

ដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្ដាល (ជាកាតព្វកិច្ច)

កូដកម្ម/ ឡុកអៅ

តុលាការ

ដំណាក់កាលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

មធ្យោបាយ	ដំណាក់ការងារ និងពេលវេលា	សរុប
ការផ្សះផ្សា	វិវាទការងាររួមរាយការណ៍ជាបន្ទាន់ទៅអធិការការងារ (មាត្រា ៣០៣) រដ្ឋមន្ត្រីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា (មាត្រា ៣០៤) *៤៨ ម៉ោង* កិច្ចព្រមព្រៀង/របាយការណ៍ផ្សះផ្សា (មាត្រា ៣០៥) *១៥ ថ្ងៃ* របាយការណ៍បញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រី (មាត្រា ៣០៨) *៤៨ ម៉ោង*	*១៩ ថ្ងៃ*
	រដ្ឋមន្ត្រី បញ្ជូនករណីវិវាទការងារ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	*៣ ថ្ងៃ*
អាជ្ញាកណ្តាល	បង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (មាត្រា ៣១០) *៣ ថ្ងៃ* ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជួបប្រជុំ សវនាការ (មាត្រា ៣១០) ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ (មាត្រា ៣១៣) ជូនដំណឹងភ្លាមអំពីសេចក្តីសម្រេចទៅរដ្ឋមន្ត្រី ជូនដំណឹងភ្លាមអំពីសេចក្តីសម្រេចទៅភាគីវិវាទ	*១៥ ថ្ងៃ*
ជំទាស់	ភាគីវិវាទអាចប្តឹងជំទាស់ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់ដែលមិនទាន់ចងកាតព្វកិច្ច	៨ ថ្ងៃ
		៤៥ថ្ងៃ

ការប្រជុំ និងសវនាការ
របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ការប្រជុំត្រៀមមុនសវនាការ
- ការប្រជុំផ្សះផ្សាមុនសវនាការ
- ការធ្វើសវនាការផ្ទាល់មាត់លើចំណុចដែលមិនសះជាគ្នា
- ភាគីវិវាទ ឬអ្នកតំណាងរបស់គូភាគី ត្រូវតែចូលរួមក្នុងសវនាការដើម្បីធ្វើការអះអាង ឬ/និង ដោះសារ
- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលស្តាប់ការបង្ហាញអង្គហេតុ និងពិនិត្យភស្តុតាងដែលភាគីដាក់ជូន
- រាល់ឯកសារ និងភស្តុតាង ដែលភាគីមួយបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សា ត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីនិមួយៗមានសិទ្ធិជំទាស់ ចំពោះឯកសារ និង ភស្តុតាងទាំងឡាយ។

ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាកាតព្វកិច្ចដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១៥ថ្ងៃ (ថ្ងៃធ្វើការ)

សេចក្តីបង្គាប់

៨ថ្ងៃប្រតិទិន

ជំទាស់ ៖
មិនចងកាតព្វកិច្ច

មិនជំទាស់ ៖
ចងកាតព្វកិច្ច

អនុវត្ត ឬ បង្ខំឱ្យអនុវត្ត

វិវាទសិទ្ធិ

វិវាទផលប្រយោជន៍

តុលាការ

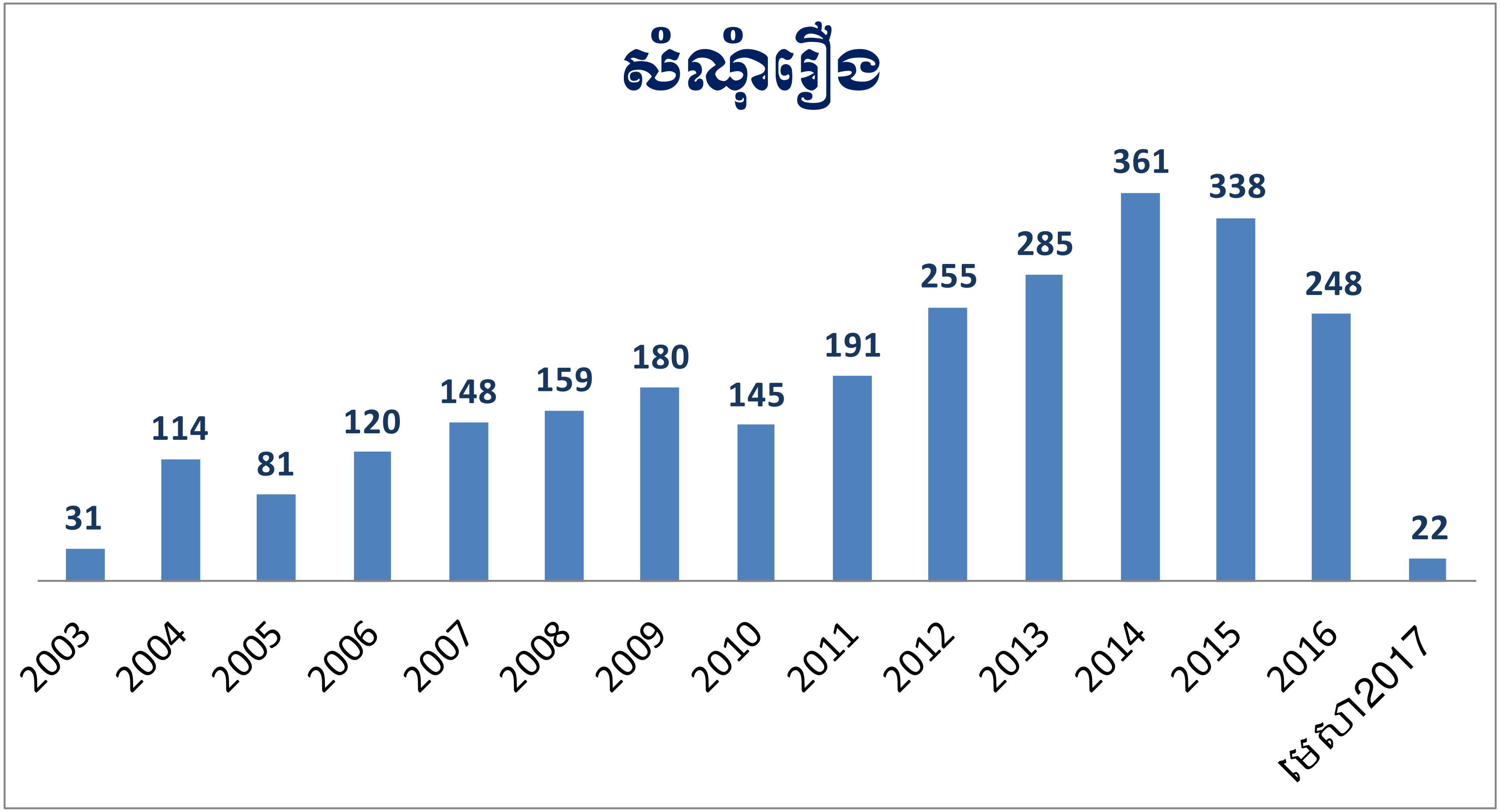
កូដកម្មដោយកម្មករ ឬឡុក
អៅដោយនិយោជក

វិវាទអំពីសិទ្ធិ	វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍
វិវាទដែលទាក់ទិននឹង ៖ សិទ្ធិជាធរមាន (មានចែងក្នុងច្បាប់ ប្រកាស កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬ អនុសញ្ញារួម)	វិវាទដែលទាក់ទិននឹង ៖ អត្ថប្រយោជន៍ បន្ថែម ឬ នាពេលអនាគត (គ្មានចែងក្នុងច្បាប់ ប្រកាស កិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬ អនុសញ្ញារួម ទេ)

(គ) លក្ខណៈសម្បត្តិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ឯករាជ្យ ប្រសិទ្ធភាព និង តម្លាភាព
- ជាស្ថាប័នតែមួយគត់ដែលបោះពុម្ពផ្សាយរាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន
- ភាគីមានទំនុកចិត្តលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយសារសេចក្តីសម្រេចធ្វើឡើងដោយមានហេតុផលច្បាស់លាស់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ

សំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានទទួល និងដោះស្រាយ តាំងពីខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៣ រហូតដល់ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៧



តើអ្នកណាអាចធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន? (មាត្រា ៣០៩ និង ៣១១ នៃច្បាប់ការងារ)

1) អាចជាចៅក្រម ឬ

2) អាចជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ឬ

3) អាចជាជនដែលមានចរិយាល្អ មានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច និង

4) ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ រៀងរាល់ឆ្នាំ (ប្រការ៦ នៃ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល)

- ✓ មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ
- ✓ មានសីលធម៌ល្អ
- ✓ មានបទពិសោធពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារយ៉ាងតិច៣ឆ្នាំ

បញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាល និងលក្ខណៈសម្បត្តិ

១ - អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីរបស់ក្រសួងការងារ

– មានបរិញ្ញាប័ត្រច្បាប់ ឬ គុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ ឬប្រហាក់ប្រហែល

– មានចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ

២ - អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីនិយោជក

– ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធ

– បទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារយ៉ាងតិច១ឆ្នាំ

៣ - អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងបញ្ជីកម្មករនិយោជិត

– ដូចករណីបញ្ជីនិយោជកដែរ

(២) ទំនាក់ទំនងរវាង
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការ

ការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដោយតុលាការ

- ប្រសិនបើភាគីណាមួយ មិនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច ភាគីម្ខាងទៀត អាចស្នើសុំទៅ តុលាការ ឱ្យទទួលស្គាល់ និងបង្ខំឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះ។
- ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់៖
  - ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៦ (ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការអនុវត្តដោយបង្ខំ មាត្រា ៣៥០(ជ), មាត្រា ៣៥១(២) មាត្រា ៣៥៣
  - ប្រកាស លេខ ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ៤៦ និង ៤៧។

ការស្នើសុំឱ្យតុលាការបង្ខំអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

- ប្រការ ៤៦ នៃប្រកាស ០៩៩ ៖ប្រសិនបើ រយៈពេលជំទាស់ (៨ថ្ងៃប្រតិទិន) បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀត អាចស្នើឱ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។ ភាគីដែលបានស្នើសុំឱ្យទទួលស្គាល់ និងដែលស្នើសុំឱ្យមានការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវផ្តល់ជូនតុលាការនូវច្បាប់ចំលងនៃសេចក្តីបង្គាប់ ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់។

ការបដិសេធដោយតុលាការនូវការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្ដាល

ប្រការ ៤៧ នៃប្រកាស ០៩៩៖ តុលាការអាចបដិសេធការបង្ខំឱ្យអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ តែក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន ដូចខាងក្រោមតែប៉ុណ្ណោះ ៖

ក-ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ឬ ត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនឱ្យធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្ដីរបស់ខ្លួន។

ខ-ការមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬប្រកាសនេះទាក់ទងនឹងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់។

គ-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដែលហួសពីអំណាច ដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រកាសនេះប្រគល់ឱ្យ៕

សូមអរគុណ!

សំនួរ &ចម្លើយ

គេហទំព័រ៖ www.arbitrationcouncil.org

ហ្វេសបុគ៖ www.facebook.com/arbitrationcouncil/

ធ្វីតធើ៖ https://twitter.com/AC_Cambodia

អ៊ីម៉ែល៖ info@arbitrationcouncil.org

ទូរសព្ទ៖ (855) 23-881-815