ការដោះស្រាយវិវាទការងារ៖ វិវាទបុគ្គល

យោងតាមមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៧ («**ច្បាប់ការងារ**») បានចែងថា៖ «*វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់ប្បញ្ញត្តិជាធរមានផងៗ [...]* »។ មានន័យថា វិវាទបុគ្គល គឺសំដៅដល់វិវាទដែលកើតឡើងរវាងថៅកែ ឬថៅហ្វាយនាយកម្នាក់ ជាមួយបុគ្គលិក ឬក៏កម្មករណាមួយដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ឬវិវាទផ្សេងៗ។

> **បច្ចុប្បន្នភាពគតិយុត្ត**
>
> *នាថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៦ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញប្រកាសលេខ ០៩៨/២៦ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលកំណត់អំពីសមាជិក អាណត្តិ ការតែងតាំង និងគុណវុឌ្ឍិរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ព្រមទាំងសមាសភាព និងដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។*

នាថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ កន្លងទៅនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញប្រកាសថ្មីមួយលេខ ០៧៣/២៥ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារវិវាទបុគ្គល ដើម្បីកំណត់នូវដំណើរការច្បាស់លាស់ ជំនួសនិតិវិធីចាស់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររវាងបុគ្គល ដែលជាថៅកែ(និយោជក) និងបុគ្គលជាបុគ្គលិក ឬកម្មករ(និយោជិត) ដែលធ្លាប់មានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ។ នៅក្នុងអត្ថបទនេះយើងនឹងធ្វើការបកស្រាយនូវ៖ **១. នីតិវិធីនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល** និង **២. ភាពខុសគ្នារវាងប្រកាសចាស់ និងប្រកាសថ្មី**។

១. នីតិវិធីនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ក. ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង

ជាដំបូង នៅពេលមានវិវាទការងារណាមួយកើតឡើងរវាងនិយោជក និងនិយោកជិតតែម្នាក់ មុននឹងវិវាទនោះឈានដល់ការប្តឹងទៅតុលាការ ឬទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលភាគីម្នាក់ម្ខាង អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់អធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។ ភាគីអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងាររបស់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត។ នៅពេលទទួលបានពាក្យបណ្តឹង អធិការការងារនឹងពិនិត្យមើលសំណុំរឿងដើម្បីចាត់វិធានការផ្សះផ្សា ឬចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ។

ខ. ដំណាក់កាលត្រៀមផ្សះផ្សា

បន្ទាប់ពីការដាក់ពាក្យបណ្តឹងរួចមក អធិការការងារ នឹងអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងសងខាងមកផ្តល់នូវព័ត៌មាន និងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីឱ្យដឹងពីចំណុចវិវាទ និងរកដំណោះស្រាយក្នុងការផ្សះផ្សាជូនភាគីទាំងពីរ។ ការសាកសួរព័ត៌មាន ត្រូវធ្វើឡើងផ្សេងគ្នា ពោលគឺអធិការការងារនឹងសាកសួរម្តងម្នាក់ ហើយត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ

__ការបដិសេធ:__ ព័ត៌មានដែលបានរៀបរៀងនៅក្នុងព្រឹត្តិបត្រគតិយុត្តរបស់អេណា គឺក្នុងគោលបំណងសម្រាប់ផ្តល់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនផ្តោតសំខាន់ ទៅលើការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ សូមធ្វើការកត់សម្គាល់ថា ការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ត្រូវធ្វើឡើង និងផ្តល់ជូនដោយមេធាវីប្រកបដោយសមត្ថភាព ព្រមទាំងគុណភាព ដែលធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់ទៅលើគ្រប់ស្ថានភាពទាំងអស់។

និងមានចុះហត្ថលេខារបស់អធិការការងារ និងមានហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់ភាគីដែលបានផ្តល់ព័ត៌មាន នោះ រួចចម្លងជូនភាគីដែលផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន ១(មួយ) ច្បាប់។

ប្រសិនបើភាគីដើមចោទ ឬតំណាង (ភាគីដាក់ពាក្យបណ្តឹង) មិនមកផ្តល់ព័ត៌មាន តាមកាលកំណត់ ក្នុងរយៈពេល ៣ (បី) ថ្ងៃធ្វើការ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ នោះពាក្យបណ្តឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ផ្ទុយមកវិញប្រសិនបើភាគីខាងចុងចម្លើយវិញ (អ្នកត្រូវគេប្តឹង) មិនមកផ្តល់ព័ត៌មាន តាមកាលកំណត់ ក្នុងរយៈពេល ៣ (បី) ថ្ងៃធ្វើការ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ នោះទេ នោះពាក្យបណ្តឹងមិនត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈទេ តែត្រូវចាត់ទុកថាភាគីចុងចម្លើយមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ដើមចោទពិតមែន។

គ. ដំណាក់កាលផ្សះផ្សា

បន្ទាប់ពីទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ហើយ អធិការការងារ ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតឱ្យភាគីទាំងសងខាងចូលរួមប្រជុំ ជាមួយគ្នា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ រាល់លិខិតអញ្ជើញគូភាគីវិវាទ អធិការការងារ ត្រូវធ្វើជូនគូភាគីទាំងអស់តាមរយៈលិខិតអនុសិដ្ឋ (លិខិតដែលផ្ញើរទៅគូរភាគីតាមរយៈប្រៃសណីយ៍) ដោយផ្ទាល់ ឬមធ្យាបាយផ្សេងទៀតក្រៅពីនេះ។ លិខិតអញ្ជើញដែលបានទទួលដោយភាគី ត្រូវមានហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល។

ការផ្សះផ្សាវិវាទត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ៣ (បី) សប្តាហ៍យ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹង។ តែក្នុងករណីភាគីដើមចោទ ឬតំណាង មិនមកចូលរួមប្រជុំតាមកាលកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ ឬមកចូលរួម ប៉ុន្តែមិនព្រមចុះហត្ថលេខា/ផ្តិតស្នាមម្រាមដៃលើកំណត់ហេតុទេ នោះពាក្យបណ្តឹងរបស់ដើមចោទត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ចំណែកឯចុងចម្លើយដែលមិនមកចូលរួមប្រជុំតាមកាលកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ ឬមកចូលរួម ប៉ុន្តែមិនព្រមចុះហត្ថលេខា/ផ្តិតស្នាមម្រាមដៃលើកំណត់ហេតុទេត្រូវចាត់ទុកថា មានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ដើមចោទ។ រាល់ពាក្យបណ្តឹងណាដែលត្រូវបានចាត់ទុកថា **មោឃៈ** ដូចក្នុងករណីណាមួយខាងលើនេះ ហើយប្រសិនបើភាគីមានការដាក់ពាក្យបណ្តឹងសាជាថ្មីម្តងទៀត ពាក្យបណ្តឹងនោះមិនអាចយកមកចាត់ការក្នុងនីតិវិធីផ្សះផ្សានេះបានទៀតទេ។

រាល់ការប្រជុំផ្សះផ្សា អធិការការងារ ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ដោយបញ្ជាក់ថាភាគីទាំងសងខាង(យល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជា) ហើយត្រូវមានហត្ថលេខារបស់អធិការការងារ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់ភាគីវិវាទ ហើយត្រូវចម្លងជូនភាគីទាំងសងខាង។ កិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើនៅចំពោះមុខ អធិការការងារ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។

ឃ. ករណីនៅតែមិនអាចសះជាបាន

បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាលើកទីមួយមិនសះជា ក្នុងរយៈពេល ២ (ពីរ) ថ្ងៃធ្វើការ ភាគីវិវាទទាំងពីរអាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សររួមគ្នា ទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្រោយពីទទួលបានលិខិតស្នើសុំរួច រដ្ឋមន្ត្រីអាចចាត់តាំង ឬប្តូរអ្នកផ្សះផ្សាថ្មី ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើទីពីរ តាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់។

ការបដិសេធ: *ព័ត៌មានដែលបានរៀបរៀងនៅក្នុងព្រឹត្តិបត្រគតិយុត្តរបស់អេណា គឺក្នុងគោលបំណងសម្រាប់ផ្តល់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនផ្តោតសំខាន់ ទៅលើការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ សូមធ្វើការកត់សម្គាល់ថា ការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ត្រូវធ្វើឡើង និងផ្តល់ជូនដោយមេធាវីប្រកបដោយសមត្ថភាព ព្រមទាំងគុណភាព ដែលធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់ទៅលើគ្រប់ស្ថានភាពទាំងអស់។*

ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាវិវាទការងារលើកទីពីរនេះ មិនសះជាទេភាគីវិវាទមិនអាចស្នើសុំឲ្យមានការផ្សះផ្សាជាថ្មីម្តងទៀតបានឡើយ ក្នុងករណីនេះត្រូវអនុវត្តបន្តទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

ប្រសិនបើមានការស្នើសុំដោះស្រាយវិវាទបន្តពីភាគីវិវាទក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា អធិការការងារត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងរយៈពេល ២ ថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់មករដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការបន្តទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃធ្វើការ។ ក្រោយពីការផ្សះផ្សាមិនសះជាភាគីវិវាទអាចប្តឹងទៅតុលាការក្នុងរយៈពេល២ខែ ពុំនោះទេភាគីវិវាទនឹងបាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការប្តឹង (យោងតាម មាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ការងារ)។ គ្រប់វិវាទបុគ្គលអាចប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតាមនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ លើកលែងតែវិវាទដែលអធិការការងារចាត់ទុកថា **មោឃៈ** មិនអាចយកទៅដោះស្រាយបន្តបាន។

២. ភាពខុសគ្នារវាងប្រកាសចាស់ និងប្រកាសថ្មី

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ (ប្រកាសចាស់) នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និងប្រកាសលេខ ០៧៣ ក.ប/ប្រ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ (ប្រកាសថ្មី) នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ យើងអាចធ្វើការប្រៀបធៀបនូវចំណុចសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ក. ការពង្រីកយន្តការដោះស្រាយបន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាមិនសះជា

ប្រកាសចាស់ឆ្នាំ ២០០១ នៅពេលដែលការផ្សះផ្សានៅចំពោះមុខអធិការការងារមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជា អធិការងារគ្រាន់តែជម្រាបភាគីអំពីសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមចោទ ដែលអាចធ្វើពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែក្នុងប្រកាសថ្មីឆ្នាំ ២០២៥ ក្រសួងបានបន្ថែមនូវការផ្សះផ្សា ដោយក្នុងរយៈពេល ២ (ពីរ) ថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាមិនសះជា ភាគីវិវាទអាចស្នើសុំរួមគ្នាទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីផ្សះឡើងវិញ(ផ្សះផ្សារលើកទី២) និងបង្កើតនូវជម្រើសថ្មី ដោយអនុញ្ញាតឲ្យភាគីវិវាទអាចប្តឹងទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ប្រសិនបើមានការស្នើសុំក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា ហើយជាវិវាទដែលអធិការការងារមិនបានចាត់ទុកថាជាមោឃៈ។

ខ. ការរឹតបន្តឹងក្នុងពេលផ្សះផ្សា

ចំពោះការអវត្តមានរបស់ភាគី ប្រកាសទាំងពីររក្សាគោលការណ៍ថា ប្រសិនបើចុងចម្លើយ អវត្តមានដោយគ្មានមូលហេតុ នោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់។ ទោះជាយ៉ាងណាប្រកាសថ្មីនេះ បានបន្ថែមបញ្ញត្តិអំពី ពាក្យបណ្តឹងដែលត្រូវបានចាត់ទុកជា **មោឃៈ** គឺមិនអាចយកមកដាក់ពាក្យបណ្តឹងដើម្បីចាត់ការក្នុងនីតិវិធីផ្សះផ្សាសាជាថ្មីបានឡើយ។ ចំណុចនេះខុសពីប្រកាសចាស់ ដែលមិនមានការហាមឃាត់ច្បាស់លាស់លើការដាក់បណ្តឹងសារជាថ្មីទៅលើពាក្យបណ្តឹងចាស់ដែលត្រូវបានមោឃៈ។ ចំណុចសំខាន់មួយទៀតនោះគឺក្នុងប្រកាសចាស់មិនបានចែងថា ការមិនចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្នាមម្រាមដៃលើកំណត់ហេតុ ថាពាក្យបណ្តឹង

ការបដិសេធ: *ព័ត៌មានដែលបានរៀបរៀងនៅក្នុងព្រឹត្តិបត្រគតិយុត្តរបស់អេណា គឺក្នុងគោលបំណងសម្រាប់ផ្តល់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនផ្តោតសំខាន់ ទៅលើការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ សូមធ្វើការកត់សម្គាល់ថា ការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ត្រូវធ្វើឡើង និងផ្តល់ជូនដោយមេធាវីប្រកបដោយសមត្ថភាព ព្រមទាំងគុណភាព ដែលធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់ទៅលើគ្រប់ស្ថានភាពទាំងអស់។*

ចាត់ទុកជាមោឃៈនោះទេ ប៉ុន្តែក្នុងប្រកាសថ្មីនេះបានចែងថា ថ្វីត្បិតតែដើមចោទ ឬតំណាងមកចូលរួមប្រជុំពិតមែន ប្រសិនបើមិនចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្នាមម្រាមដៃលើកំណត់ហេតុ នោះពាក្យបណ្តឹងនឹងត្រូវចាត់ទុកជា មោឃៈ ។

គ. ការធ្វើទំនើបកម្មនៃមធ្យោបាយបញ្ជូនលិខិត និងរយៈពេលកំណត់សម្រាប់ប្តឹងទៅតុលាការ

នៅក្នុងប្រកាសចាស់ ឆ្នាំ ២០០១ លិខិតអញ្ជើញ ត្រូវបានផ្ញើតាមរយៈលិខិតអនុសិដ្ឋ ឬប្រគល់ផ្ទាល់ដៃតែប៉ុណ្ណោះ។ សម្រាប់ប្រកាសថ្មី ក្រៅពីវិធីសាស្ត្របែបប្រពៃណី ក្រសួងបានបន្ថែម «ការផ្ញើតាមមធ្យោបាយផ្សេងទៀតដែលទុកជាបានការ» ដែលនេះសំដៅដល់ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក ឬបណ្តាញសង្គមនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ បន្ថែមលើនេះ ប្រកាសថ្មីបានកំណត់រយៈពេលយ៉ាងច្បាស់ថា ភាគីត្រូវប្តឹងទៅតុលាការការងារក្នុងរយៈពេល ២ (ពីរ) ខែ យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីផ្សះផ្សាមិនសះជា ខណៈដែលប្រកាសចាស់មិនបានកំណត់កាលបរិច្ឆេទឡើយ។

ទំនាក់ទំនងមកកាន់៖

ការិយាល័យមេធាវី អេណា និងសហការី

គេហទំព័រ: www.anna-associates.com

អ៊ីម៉ែល: info@anna-associates.com

លេខទូរស័ព្ទ: (+៨៥៥) ៩៩ ៨៨៨ ៧៣៧

អាសយដ្ឋាន៖

អាសយដ្ឋានការិយាល័យ: អាគារ K Plaza លេខ២៣៤ ជាន់ទី៧ មហាវិថីម៉ៅសេទុង សង្កាត់ទំនប់ទឹក ខណ្ឌបឹងកេងកង រាជធានីភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ការបដិសេធ: *ព័ត៌មានដែលបានរៀបរៀងនៅក្នុងព្រឹត្តិបត្រគតិយុត្តរបស់អេណា គឺក្នុងគោលបំណងសម្រាប់ផ្តល់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនផ្តោតសំខាន់ ទៅលើការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ សូមធ្វើការកត់សម្គាល់ថា ការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ត្រូវធ្វើឡើង និងផ្តល់ជូនដោយមេធាវីប្រកបដោយសមត្ថភាព ព្រមទាំងគុណភាព ដែលធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់ទៅលើគ្រប់ស្ថានភាពទាំងអស់។*