ឯកសារសម្រាប់កិច្ចប្រជុំ
ថ្ងៃទី..០៤...ខែ..កញ្ញា...ឆ្នាំ..២០១៧..

សេចក្តីព្រាងដំបូង

សេចក្តីព្រាង

ច្បាប់

ស្តីពី

នីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

មាតិកា

ជំពូកទី១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ 1

មាត្រា១ 1

មាត្រា២ 1

មាត្រា៣ 1

មាត្រា៤ 1

ជំពូកទី២ ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន 2

មាត្រា៥ 2

មាត្រា៦ 2

មាត្រា៧ 2

មាត្រា៨ 2

មាត្រា៩ 2

ជំពូកទី៣ ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួង 3

ផ្នែកទី១ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល 3

មាត្រា១០ 3

មាត្រា១១ 3

មាត្រា១២ 3

មាត្រា១៣ 3

មាត្រា១៤ 4

មាត្រា១៥ 4

ផ្នែកទី២ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម 4

មាត្រា១៦ 4

មាត្រា១៧ 4

មាត្រា១៨ 4

មាត្រា១៩ 5

មាត្រា២០ 5

មាត្រា២១ 5

ជំពូកទី៤ ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល 5

ផ្នែកទី១ នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល 5

មាត្រា២២ 5

មាត្រា២៣ 6

មាត្រា២៤ 6

មាត្រា២៥ 6

មាត្រា២៦ 6
មាត្រា២៧ 7
មាត្រា២៨ 7
មាត្រា២៩ 7
មាត្រា៣០ 7
មាត្រា៣១ 8
មាត្រា៣២ 8
ផ្នែកទី២ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល 9
មាត្រា៣៣ 9
មាត្រា៣៤ 9
មាត្រា៣៥ 10
មាត្រា៣៦ 10
ជំពូកទី៥ ការជំនុំជម្រះបណ្តឹងការងារដោយតុលាការការងារ 11
មាត្រា៣៧ 11
ជំពូកទី៦ វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ 11
មាត្រា៣៨ 11
មាត្រា៣៩ 11
មាត្រា៤០ 11
មាត្រា៤១ 11
មាត្រា៤២ 11
ជំពូកទី៧ អន្តរប្បញ្ញត្តិ 11
មាត្រា៤៣ 11
ជំពូកទី៨ អវសានប្បញ្ញត្តិ 12
មាត្រា៤៤ 12
មាត្រា៤៥ 12

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង៖

- ធានាដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ តម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងភាពឆាប់រហ័ស

- ធានាក្នុងការផ្តល់យុត្តិធម៌លើបណ្តឹងការងារគ្រប់ប្រភេទ ដើម្បីការពារសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ធានាសុខដុមនីយកម្មក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ បរិយាកាសល្អសម្រាប់ការវិនិយោគ និងបង្កើតការងារ។

មាត្រា២ .-

ច្បាប់នេះមានគោលដៅ៖

- បង្កើតនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- បង្កើតនីតិវិធីការងារសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងការងារគ្រប់ប្រភេទ ដោយប្រព័ន្ធយុត្តាធិការការងារ។

មាត្រា៣ .-

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើវិវាទនិងបណ្តឹងទាំងឡាយក្នុងវិស័យការងារ។

មាត្រា៤ .-

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅ៖

- **វិវាទការងារ** សំដៅដល់វិវាទអំពីសិទ្ធិឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ហើយវិវាទនេះអាចជាវិវាទបុគ្គលឬវិវាទការងាររួម។

- **វិវាទបុគ្គល** សំដៅដល់វិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់ជាធរមាន។

- **វិវាទការងាររួម** សំដៅដល់វិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់ និងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការជាប្រក្រតីនៃសហគ្រាសឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

- **វិវាទអំពីសិទ្ធិ** សំដៅដល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកដែលមានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួមជាដើម។

- វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សំដៅដល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកដែលមិនមានបញ្ញត្តនៅក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម។

- បណ្តឹងការងារ សំដៅដល់បណ្តឹងដែលកើតឡើងពីវិវាទការងារ ឬពីការអនុវត្តច្បាប់ និងបទដ្ឋានការងារ។

- កូដកម្ម សំដៅដល់ការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីនិយោជកហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។

- ឡុកអៅ សំដៅដល់ការបិទសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូលឬមួយផ្នែក ដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ។

ជំពូកទី២
ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា៥ .-

មុននឹងប្តឹងទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា គ្រប់វិវាទការងារទាំងឡាយត្រូវធ្វើការដោះស្រាយឲ្យអស់លទ្ធភាពជាមុនសិននៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន។

និយោជកត្រូវរៀបចំឲ្យមានការដោះស្រាយវិវាទការងារយ៉ាងយូរក្នុងរយៈពេល ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីមានវិវាទកើតឡើង។

មាត្រា៦ .-

នៅរាល់ពេលបញ្ចប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ភាគីវិវាទត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុរួមអំពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយ ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការព្រមព្រៀងឬមិនព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចណាមួយនៃវិវាទ។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយភាគីវិវាទ។

មាត្រា៧ .-

ភាគីវិវាទត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដោយគោរពនូវគោលការណ៍សុចរិត ស្មោះត្រង់ សន្តិវិធី និងដោយភាពយោគយល់គ្នា។

មាត្រា៨ .-

ក្រោយពីបញ្ចប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ភាគីវិវាទអាចប្តឹងមកមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីដោះស្រាយបន្តលើចំណុចវិវាទដែលភាគីមិនព្រមព្រៀងគ្នា។

មាត្រា៩ .-

ភាគីវិវាទមានសិទ្ធិជ្រើសតាំងអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន និងនៅថ្នាក់ក្រសួង។

អ្នកតំណាងភាគីវិវាទត្រូវតែជាបុគ្គលដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ជាធរមាន។

ជំពូកទី៣
ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួង
ផ្នែកទី១
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

មាត្រា១០ .-

ក្នុងរយៈពេល៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងពីភាគីណាមួយ មន្ត្រីផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ ឲ្យមកផ្តល់ព័ត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានា ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការផ្សះផ្សាវិវាទ។

ការសាកសួរព័ត៌មានត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ គ្រប់ពេលសាកសួរព័ត៌មាន មន្ត្រីផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ដោយមានចុះហត្ថលេខាមន្ត្រីផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្តល់ព័ត៌មាន ហើយត្រូវផ្តល់កំណត់ហេតុនេះជូនភាគីដែលផ្តល់ព័ត៌មាន ១(មួយ)ច្បាប់។

មាត្រា១១ .-

ភាគីនៃវិវាទបុគ្គលឬអ្នកតំណាងនៃជននោះត្រូវចូលមកផ្តល់ព័ត៌មាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សា។

ក្នុងករណីដើមបណ្តឹងឬអ្នកតំណាងនៃជននោះមិនមកផ្តល់ព័ត៌មានជូនមន្ត្រីផ្សះផ្សា តាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេល ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្រប ពាក្យប្តឹងនោះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

ក្នុងករណីចុងចម្លើយឬអ្នកតំណាងនៃជននោះមិនបង្ហាញខ្លួនតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេល ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្រប វិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយចុងចម្លើយត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ដើមបណ្តឹងទាំងស្រុង។

មាត្រា១២ .-

បន្ទាប់ពីការសាកសួរនិងប្រមូលព័ត៌មាននិងឯកសារនានាហើយ មន្ត្រីផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគីទាំងសងខាងមកធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយយកច្បាប់ បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារ ជាមូលដ្ឋាន។

មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ក្នុងរយៈពេល ៣(បី)សប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង។

មាត្រា១៣ .-

មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីចំណុចសះជាឬមិនសះជា។ កំណត់ហេតុនោះត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សា និងភាគីវិវាទទាំងសងខាង ហើយត្រូវចម្លងជូនភាគីវិវាទ។

មាត្រា១៤ .-

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើនៅចំពោះមុខមន្ត្រីផ្សះផ្សា គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាបានការចំពោះមុខច្បាប់។

មាត្រា១៥ .-

ក្នុងករណីមិនសះជា មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវជម្រាបទៅភាគី អំពីសិទ្ធិរបស់សាមីភាគីដែលអាចធ្វើពាក្យប្តឹងជាបន្តទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលដែលមិនសះជា ទុកជូនភាគីវិវាទបុគ្គល ជាឯកសារយោងដើម្បីប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ផ្នែកទី២
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

មាត្រា១៦ .-

វិវាទការងាររួមត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមមិនមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ឬក្នុងករណីដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមិនមានអនុសញ្ញារួម ភាគីវិវាទត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាទៅតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា១៧ .-

មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ទើបមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកនៅតាមថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឬនៅថ្នាក់វិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យ។

ក្នុងករណីមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមត្រូវអនុវត្តតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាចរចា។

ក្នុងករណីនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមិនទាន់មានសហជីព មន្ត្រីផ្សះផ្សាមានកាតព្វកិច្ចចាត់តាំងអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

មាត្រា១៨ .-

ក្រោយពីបញ្ចប់នីតិវិធីដោះស្រាយនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ភាគីវិវាទការងាររួមត្រូវប្តឹងមកមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីដោះស្រាយបន្តលើចំណុចវិវាទដែលភាគីមិនព្រមព្រៀងគ្នា។

ក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវចាប់ផ្តើមអនុវត្តតាមនីតិវិធីផ្សះផ្សា ក្នុងរយៈពេល ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោង។

ភាគីត្រូវតែចូលរួមប្រជុំផ្តល់ព័ត៌មានតាមការអញ្ជើញរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សា។ ក្នុងករណីភាគីវិវាទណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេ នោះមន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

នៅពេលកំពុងប្រជុំផ្សះផ្សាភាគីវិវាទមិនត្រូវដើរចេញមុនចប់កិច្ចប្រជុំឡើយ។

មាត្រា១៩ .-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះហត្ថលេខាដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សា មានតម្លៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី។

មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើរបាយការណ៍សះជាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។

មាត្រា២០ .-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនោះ។

មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងនោះ ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារយ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេល៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេល៣(បី)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពេលទទួលបានសំណុំលិខិតពីមន្ត្រីផ្សះផ្សា។

មាត្រា២១ .-

ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានប្តឹងឬជូនដំណឹងមកមន្ត្រីផ្សះផ្សា ឬវិវាទការងាររួមណាដែលមានការប៉ះពាល់ឬអាចបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខនិងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចាត់តាំងមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាភ្លាមៗ ចុះសាកសួរព័ត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែង។

ក្នុងករណីនេះ ការដោះស្រាយត្រូវអនុវត្តដូចករណីដែលមានបណ្តឹង ឬការជូនដំណឹងមកមន្ត្រីផ្សះផ្សា។

ជំពូកទី៤

ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ផ្នែកទី១

នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា២២ .-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនិងវិវាទការងាររួមបន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាវិវាទការងារនោះពុំបានសះជានៅដំណាក់កាលផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

កថាខណ្ឌទី១នៃមាត្រានេះ មិនជំទាស់ទៅនឹងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន ឬនីតិវិធីណាមួយផ្សេងទៀតដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅតាមតំបន់ឬខេត្តមួយចំនួនតាមការចាំបាច់។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតាមតំបន់ឬខេត្ត វិវាទការងារទាំងឡាយនៃតំបន់ឬខេត្តនោះ ត្រូវដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរាជធានី។

មាត្រា២៣ .-

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ មានសមាសភាពដូចតទៅ៖

ក- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ខ- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយ ភាគីនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

គ- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយ ភាគីសហជីព ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានលេខាធិការដ្ឋានមួយដែលរ៉ាប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា២៤ .-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាតក្នុងរយៈពេល៣(បី)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងអំពីវិវាទការងារពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចំពោះវិវាទការងាររួម ឬបន្ទាប់ពីទទួលបានបណ្តឹងពីភាគីវិវាទ ចំពោះវិវាទបុគ្គល។ ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយសម្ងាត់។

មាត្រា២៥ .-

រាល់វិវាទការងារទាំងឡាយដែលត្រូវបានបញ្ជូនឬប្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់តែការដោះស្រាយវិវាទនោះ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ត្រូវមានសមាសភាពត្រីភាគី។

មាត្រា២៦ .-

វិវាទបុគ្គល ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន៣(បី)រូប ដែលភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសចេញពីបញ្ជីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម៖

ក- សមាជិក១(មួយ)រូប ក្នុងបញ្ជីរបស់ភាគីនិយោជក ហើយដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជក ឬតំណាងនិយោជកដែលជាភាគីវិវាទ

ខ- សមាជិក១(មួយ)រូប ក្នុងបញ្ជីរបស់ភាគីសហជីព ហើយដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិត ដែលជាភាគីវិវាទ

គ- សមាជិក១(មួយ)រូប ដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងបញ្ជីរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានការឯកភាពពីសមាជិកទាំង២(ពីរ)រូបខាងលើ។ ក្នុងករណី ដែលសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២(ពីរ)រូបនេះ មិនឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកទី៣ នោះការជ្រើសរើសត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោតក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" មាត្រា២៣ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា២៧ .–

ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចប្រព្រឹត្តទៅ ដោយមានសវនាការចំនួន២(ពីរ)លើក។

សវនាការលើកទី១ ត្រូវមានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្ដាល៣(បី)រូប ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៦ នៃច្បាប់នេះ។

អង្គសវនាការលើកទី២ ត្រូវមានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្ដាល៥(ប្រាំ)រូប ដែលភាគីវិវាទអាចជ្រើសរើសចេញពីបញ្ជីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដូចខាងក្រោម៖

ក- សមាជិក២(ពីរ)រូប ក្នុងបញ្ជីរបស់ភាគីនិយោជក ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជក ឬតំណាងនិយោជកដែលជាភាគីវិវាទ

ខ- សមាជិក២(ពីរ)រូប ក្នុងបញ្ជីរបស់ភាគីសហជីព ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីវិវាទ

គ- សមាជិក១(មួយ)រូប ដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៃអង្គសវនាលើកទី២នេះ ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងបញ្ជីរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានការឯកភាពពីសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង៤(បួន)រូបខាងលើ។ ក្នុងករណីដែលមិនមានការឯកភាពគ្នា នោះការជ្រើសរើសនេះត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោតក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រា២៣ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា២៨ .–

សវនាការលើកទី២ អាចដំណើរការបាន ដោយតម្រូវឲ្យមានការយល់ព្រមពីគូភាគីវិវាទ។

នីតិវិធីនៃដំណើរការសវនាការលើកទី២ ត្រូវអនុវត្តដូចគ្នានឹងនីតិវិធីនៃដំណើរការនៃសវនាការលើកទី១ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសចែងផ្សេងពីនេះ។

មាត្រា២៩ .–

ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងដាក់ជូននូវឯកសារនិងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត។

ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬអាចតំណាងដោយបុគ្គលដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ជាធរមាន។

ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ ប៉ុន្តែមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយចេញជាសេចក្ដីបង្គាប់។

មាត្រា៣០ .–

ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជាកំណត់។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬវិធានការដទៃទៀត ដែលអាចធ្វើឲ្យស្ថានភាពវិវាទ

កាន់តែឆ្ងន់ធ្ងរ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបានអញ្ជើញឲ្យចូលរួម។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេតម្រូវឲ្យចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជម្រះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួម ដោយមិនឲ្យទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ។

មាត្រា៣១ .–

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទការងារនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងរង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវផ្ដល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ឬដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារឡើយ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវតែមានភាពមិនលម្អៀង។

សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបដិសេធខ្លួនឯងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើសរើស ប្រសិនកាលៈទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្របអំពីភាពមិនលម្អៀងឬឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន រួមមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាលក្ខណបុគ្គលឬអាជីពជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលឬជាមួយភាគីណាមួយ ឬដោយមានប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្ដីនោះ។ ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលណាដែលពុំបដិសេធខ្លួនឯងតាមបទប្បញ្ញត្តិនេះ អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសម្រាប់អនុវត្តបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី២នៃមាត្រា៣៦នៃច្បាប់នេះ ដែលទាក់ទងនឹងការពុំទទួលស្គាល់សេចក្ដីបង្គាប់។

មាត្រា៣២ .–

ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានសិទ្ធិនិងអំណាចក្នុងការសម្រេចឲ្យភាគីវិវាទផ្ដល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានសិទ្ធិនិងអំណាចក្នុងការសម្រេចឲ្យភាគីវិវាទផ្ដល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវនិងយុត្តិធម៌ដោយរួមទាំង៖

ក- ការបញ្ជាឲ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្ដេញចេញឲ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ- ការបញ្ជាឲ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

គ- ការបញ្ជាឲ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្មឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ

ឃ- ការបញ្ជាឲ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹកនិងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក

ង- ការបញ្ជាឲ្យធ្វើការចរចាដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយណាមួយជាកំហិត

ច- ការបង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយណាសម្រាប់អនុសញ្ញារួម

ឆ- ការសងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនទៅនាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកអធិការកិច្ចការងារឬមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្ត ដើម្បីជួយចាត់វិធានការក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះ។

ផ្នែកទី២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា៣៣ .-

ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ចាប់ពីថ្ងៃបានទទួលសំណុំរឿងអំពីវិវាទការងាររួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្តល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដោយផ្តល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ១(មួយ)ច្បាប់ម្នាក់។

ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានបណ្តឹងអំពីវិវាទបុគ្គល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនទៅភាគីវិវាទភ្លាម ដោយផ្តល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ១(មួយ)ច្បាប់ម្នាក់។

ក្នុងករណីដែលដំណើរការនៃសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានសេចក្តីបង្គាប់នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងទៅភាគីវិវាទ។

មាត្រា៣៤ .-

ក្នុងរយៈពេល៨(ប្រាំបី)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទអាចជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ។

ចំពោះវិវាទបុគ្គល ភាគីវិវាទអាចជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដោយដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច។

ចំពោះវិវាទការងាររួម ភាគីវិវាទអាចជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសវនាការលើកទី១ ដោយៈ

១- ស្នើឲ្យមានការដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃសវនាការលើកទី២ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៨ នៃច្បាប់នេះ ឬ

២- ប្តឹងទៅតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច។

សេចក្តីបង្គាប់នៃសវនាការលើកទី២ ជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលភាគីវិវាទត្រូវអនុវត្តតាម។

កថាខណ្ឌទី១នៃមាត្រានេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទបានឯកភាពគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលគ្មានភាគីវិវាទណាប្តឹងជំទាស់ទេក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ ត្រូវចាត់ចូលជាស្ថាពរ ហើយអាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ដោយភាគីវិវាទដែលមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានចូលជាស្ថាពរនេះ។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ក្នុងអំឡុងពេលដែលភាគីណាមួយនៃវិវាទបានដាក់ពាក្យជំទាស់។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទការងាររួមដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតម្កល់ទុកនិងចុះបញ្ជីទៅតាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ។

មាត្រា៣៥ .-

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តរយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។

សេចក្តីបង្គាប់នៅតែមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តដដែលបន្ទាប់ពីរយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំនេះ បើភាគីណាមួយមិនបានជូនដំណឹង ៣(បី)ខែមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតថាខ្លួនមិនចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទៀតទេ។

នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលជំនួសអនុសញ្ញារួមក្លាយជាស្ថាពរ សេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវរក្សាទុកជាឯកសារនិងចុះបញ្ជីស្របទៅតាមនីតិវិធីស្តីពីការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម។

មាត្រា៣៦ .-

ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើឲ្យតុលាការការងារនៃសាលាដំបូងទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។ ភាគីដែលបានស្នើសុំឲ្យទទួលស្គាល់ និងដែលស្នើសុំឲ្យមានការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវផ្តល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ច្បាប់ចម្លងដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១(មួយ)ច្បាប់។

ភាគីមួយអាចជៀសវាងការទទួលស្គាល់ និងការដាក់ឲ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ជាស្ថាពរ និងដែលចងកាតព្វកិច្ច តែក្នុងករណីភាគីនោះផ្តល់ជូនតុលាការការងារនៃសាលាដំបូងនូវភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភាពត្រឹមត្រូវ ដោយសារៈ

ក- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនឲ្យធ្វើការបកស្រាយឲ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន។

ខ- ការមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារ ទាក់ទងនឹងការចេញសេចក្តីបង្គាប់។

គ- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលហួសពីអំណាចដែលប្រគល់ឲ្យដោយច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

ជំពូកទី៥
ការជំនុំជម្រះបណ្តឹងការងារដោយតុលាការការងារ

មាត្រា៣៧ .-

រាល់បណ្តឹងការងារត្រូវប្តឹងទៅតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច និងជំនុំជម្រះ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ។

ជំពូកទី៦
វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៣៨ .-

បុគ្គលដែលព្យាយាមដោយទុច្ចរិតក្នុងការធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា៣៩ .-

និយោជកដែលល្មើសនឹងកថាខណ្ឌទី២នៃមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា៤០ .-

បុគ្គលណាដែលល្មើសនឹងមាត្រា៧ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា៤១ .-

នៅគ្រប់ដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ភាគីវិវាទដែលមិនព្រមបង្ហាញខ្លួន តាមការអញ្ជើញរបស់ មន្ត្រីផ្សះផ្សា ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយមិនមានមូលហេតុសមស្រប ត្រូវពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០ (ដប់លាន) រៀល។

មាត្រា៤២ .-

បុគ្គលដែលព្យាយាមរារាំងដល់ការអនុវត្តដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០ (ដប់លាន) រៀល។

ជំពូកទី៧
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៤៣ .-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានស្រាប់ ត្រូវបន្តការងាររបស់ខ្លួនរហូតដល់មានការកំណត់ជាថ្មីដោយអនុលោមតាមច្បាប់នេះ។

បណ្តឹងការងារត្រូវដាក់ឲ្យជំនុំជម្រះដោយតុលាការរដ្ឋប្បវេណី រហូតដល់មានការដាក់ឲ្យដំណើរការតុលាការការងារដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌។

ជំពូកទី៨
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៤៤ .-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៤៥ .-

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ច្បាប់នេះត្រូវបានរដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
អនុម័តនៅថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១៧
នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី នីតិកាលទី៥។
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១៧

ប្រធានរដ្ឋសភា

សម្តេចអគ្គមហាពញាចក្រី ហេង សំរិន