Vol 2, No 2, July - December 2017, pp: 69 - 84
License: CC BY 4.0

Faculty Publications
ISSN: 3008-1017
Title DOI: https://doi.org/10.62458/021024

Suspension of Employment Contract

Virak Prum*

ABSTRACT

This article primarily explains the legal framework governing some frequently used arguments for suspending employment contracts. Although the Arbitration Council has built a consistent jurisprudence on suspension cases triggered by serious economic difficulty or illness, doubts still remain with regards to certain obligations and the issue of inaptitude. This article, therefore, provides some comparative insights and speculates on future directions.

Keywords: suspension, economic difficulty, illness.

* Virak Prum, LLB, LLM, PhD
CamEd Business School
Email: pvirak@cam-ed.com

Is suspension good for all?

The current Cambodian labor law provides a dozen different grounds[2] on which a suspension may be triggered, plus other potential grounds not prohibited by law.[3] Among popular grounds, "economic difficulty" has been frequently argued before the labor Arbitration Council, and so has been illness. Other grounds for suspension such as accident or Act of God remain underdeveloped. However argued, it is sensible to observe that suspending employment contracts could serve both the employer and the employee during hard times. The employer who temporarily suspends an employment contract due to a serious economic difficulty—the employer's main objective being to make profits— won't have to pay the employees legally suspended while the employees won't lose the job, should return to work after the suspension ends and shall not lose seniority. Suspension seems to be a temporary win-win solution.

Suspension due to "serious economic difficulty"

The last ground for suspension mentioned in Article 71 of the 1997 Cambodian Labor Law allows an enterprise to resort to suspension "when the enterprise faces a serious *economic* or material *difficulty* or any particularly unusual difficulty which leads to a suspension of the enterprise operations. The suspension shall not exceed two months and shall be under the control of the labor inspector." On the surface, this statutory provision requires two

---

[2] There are 11 lawful grounds for suspension (Art.71 of 1997 Labor Law):
"1. The closing of the establishment following the departure of the employer to serve in the military or for a mandatory period of military training.
2. The absence of the worker during obligatory periods of military service and military training.
3. The absence of the worker for illness certified by a qualified doctor. This absence is limited to six months, but can, however, be extended until there is a replacement.
4. The period of disability resulting from a work-related accident or occupational illness.
5. The leave granted to a female worker during pregnancy and delivery, as well as for any post-natal illness.
6. Absence of the worker authorized by the employer, based on laws, collective agreements, or individual agreements.
7. Temporary layoff of a worker for valid reasons in accordance with internal regulations.
8. The absence of a worker during paid vacations, including an incidental travel period as well.
9. The incarceration of a worker, without a later conviction.
10. An act of God that prevents one of the parties from fulfilling his obligations, up to a maximum of three months.
11. When the enterprise faces a serious economic or material difficulty or any particularly unusual difficulty which leads to a suspension of the enterprise operation. This suspension shall not exceed two months and be under the control of the Labor Inspector.
An employer can terminate a suspended contract provided that the reasons for the suspension have been remedied and he has given prior notice in accordance with the law."
It is important to note that employment contracts are also suspended during strike (Article 332). Full English translation of the labor law can be retrieved from: http://www.arbitrationcouncil.org/en/resources/labour-law-and-regulations/labour-law (last accessed 2016, March 26).

[3] There might be other potential grounds too as long as they are not prohibited by law. For example, an employee suspected of stealing could be suspended pending investigation or a final court verdict. Indeed, the Arbitration Council in its 116/15 decided on 23 June 2015 ruled that the employer can suspend the employee charged with theft although this ground is not mentioned in Article 71 (116/15, p. 31) but must pay full wage during the suspension if the court would later find him not guilty; this is in line with the constitutional provision regarding the presumption of innocence until proven guilty (116/15, p.32).

conditions:

- Suspension cannot exceed a period of two months, and
- Suspension must remain under the control of an inspector

While the total two-month cap seems quite straightforward,[4] the "under the control of an inspector" condition caused uncertainties and needed to be clarified. The Arbitration Council has interpreted this clause as creating two requirements for the employer: (1) notify the labor inspector of the intended suspension and (2) obtain a prior approval thereof. Missing either requirement will render the suspension unlawful which, in turn, entitles the unlawfully suspended employees to claim full pay. This unlawful-suspension-means-full pay jurisprudence has consistently been followed in the last ten years.

For instance, in its arbitral award 19/13 dated 20 February 2013 the Arbitration Council ordered the employer to pay full wages to the employees (who were told to stay home for a few days due to insufficient work available) because the employer had failed to notify the labor inspector of the proposed suspension.[5] In effect,

> [T]he Council found that the fact that employees were asked to stay home due to insufficient work available without notifying the labor inspector is not a suspension case…Therefore, the employer must pay full 100% wages to the employees for the days the employer did not have work for them to do (19/13, p.22)

By saying that it was not a suspension case, the arbitrators effectively meant it was an unlawful suspension. In another award 160/14 dated 9 July 2014 concerning a one-month suspension case, the Arbitration Council used its familiar reason based on an older decision 08/07 dated 20 February 2007 which interpreted the meaning of "under the control of the inspector" clause as incorporating two requirements, namely, notifying the inspector *and* obtaining a prior approval for the intended suspension. This often quoted 2007 arbitral award also relied on the interpretations made in previous decisions in 2005.[6] Thus, there are well established precedents that not only require notification to be served to a labor inspector in advance but also, and even more importantly, the latter's *prior* approval before any suspension could lawfully take place. Moreover, the 160/14 award has another particular significance in that it requires that the inspector's approval be made in writing (p.11). A verbal approval would not be an available defense for the employer.

The Council applied its jurisprudence in a recent case 192/15 decided on 21 August 2015 in which an employer had suspended employment contracts not once or twice but four times in the course of less than two years. In this case, the employer paid 50% of the wages to employees and claimed that there was mutual agreement with the concerned employees to do so. As such, the employer argued that those were not suspension cases and,

[4] There could be multiple suspensions in a single year as long as the combined periods of suspension are, when summed up altogether, do not exceed two months.

[5] The Council also considered it unlawful for the employer to deduct the number of those days of staying at home from the employees' paid annual leave.

[6] This 08/07 of 20 February 2007 decision makes references to two previous decisions 22/05 in 2005 and 72/05 in 2005. Most arbitral decisions can be found on http://www.arbitrationcouncil.org/en/ac-decisions/arbitral-decisions

consequently, thought that the enterprise was not under the statutory obligation to notify the labor inspector of any of those four instances. If only the arbitrators would agree! But no, they did not. In order to reject the argument of the employer, the arbitrators needed to define what would constitute an economic difficulty. They found that the fact that the employer had insufficient amount of purchase orders, as the employer claimed, necessarily constituted a serious economic difficulty, the very basis for triggering a suspension. Essentially,

> [T]he Arbitration Council is of the opinion that the fact that the employer did not have sufficient amount of purchase orders which, in turn, created insufficient work for the employees and caused them to take days off four times was a clear factor confirming the serious economic difficulty facing the employer according to ...Article 71. Therefore, the Arbitration Council treats those four-time day-off takings as suspensions. (192/15, p.9)

In a nutshell, the decade-long jurisprudence regarding suspension cases based on economic difficulty has advanced four conditions: two-month cap, notification, prior approval, and the written requirement for the approval. What about the case of illness?

Suspension due to illness under Article 71(3)

Absence caused by illness certified by a doctor is regulated under Article 71(3). This absence is allowed for a period of up to six months but can be extended until there is a replacement. This Article 71(3) absence must not be confused with the period of disability resulting from a work related accident or occupational illness regulated under Article 71(4).

Cambodian case law covering Article 71(3) illness as a basis for suspension has been, fortunately, straightforward. The usual reasoning adopted by the Arbitration Council concerning sick leave mainly gives effect to the wording of the law. A sick leave with a medical certificate is treated as suspension and, therefore, the sick employee would not be entitled to receive pay. In other words, it would be legal for the employer to deduct pay from sick employees because sick leave signifies suspension. Suspension effectively means that there is no pay when there is no work. The Arbitration Council, in its award 329/15 decided on 14 January 2016, restated the interpretation of Article 72(1) of the 1997 Labor Law previously made by another award 113/14 which had stated then that:

> The Arbitration Council is of the opinion that illness properly certified creates suspension of the employment contract between the employer and the employee. Consequently, when the employee is absent due to illness, this results in suspension of the contract, by which the employee is not obligated to work for the employer. Likewise, the employer is also not obligated to pay the employee unless there is an exception which makes such payment mandatory. (329/15, p.20)

Applying the no-work-no-pay reasoning, the award 113/14 of 20 June 2014 remains crucial in another aspect as well in that it went on to interpret the meaning of the phrase “unless there is an exception which makes such payment mandatory.” In a quite clear manner, the arbitrators in 113/14 recognized that exceptions may be created by five different sources only, namely, “labor law, collective agreements, mutual agreements, internal policy, or even established practices “(113/14, p.21-22). The employer must also pay specific benefits, if any. For instance, the so-called financial reward that could be earned by garment workers

who come to work regularly (fixed at 10 US dollars per month under Notification No. 230 of 25 July 2012)[7] would not be entirely lost just because the worker was absent due to illness for a few days. Indeed, the amount of this reward may be reduced in proportion to the number of days of illness taken (113/14). However, if the employer generously gives such financial reward without being legally required to do so (i.e., employer not covered by Notification No.230), that employer is welcome to do so in exercising the power to direct and manage[8] while the employee who has taken leave might not benefit from the remaining proportion (the Arbitration Council, 222/16 dated 26 October 2016, p.16).

In the case of a suspension due to economic hardship, the labor inspector plays a vital role as we have seen above. Cambodian law does not seem entirely clear with regards to the start and end dates of a suspension due to illness. Ideally, though, such matter should be determined by the doctor who treats the ill employee. For instance, according to the French jurisprudence at least, the effective start and end dates of the suspension are decided by the treating doctor and are clearly indicated on the medical certificates. [9] The French case law also requires the ill employee to inform and justify the absence to the employer, out of respect for the obligation of loyalty.[10]

Certain obligations during suspension: comparative insights

As shown above, suspension allows a non-performance of the major components of an employment contract to take place: the employer is not obligated to remunerate, the employee is not obligated to work. The suspension of these obligations does not, however, mean that both parties can get away from other obligations. Article 72 stipulates that during suspension the employee must still uphold the obligation of loyalty and confidentiality, whereas the employer must still continue providing accommodation if any. While the Arbitration Council needs more cases to help provide answers to specific situations, the French jurisprudence has fittingly devised several practical solutions. Indeed, during the period of suspension, the French courts would enforce the following: [11]

- Employer has an obligation to pay employee's official paid holidays.
- Employee must abide by the obligation of loyalty and may not perform professional activity for another employer including taking part in a training program with a competitor.
- Employee must provide information necessary to the continuation of the professional activity of the employer (such as providing an access code to a computer, providing a file indispensible for performing a certain job…etc.)

---

[7] According to Notification no. 230 dated 25 July 2012, issued by the Ministry of Labor and Vocational Training, applicable to workers of garment and shoes making industry. This reward scheme became effective on 1 September 2012.

[8] For detail on this power and subordination relationship generally, see Virak Prum (2016). Subordination in Employment Relationship. Retrieved on 8 April 2017 from https://drive.google.com/file/d/0BxOaYhs9pC6QSzZGMHZsNlBVZ1U/view

[9] Françoise Favenne-Héry & Pierre-Yves Verkindt (2016). *Droit du travail* (5th ed.). Issy-les-Moulineaux: LGDJ, p. 447.

[10] *Ibid*.

[11] *Ibid*., p. 450-51.

- Employee under suspension due to illness does not commit an act of disloyalty by simply announcing that he refuses some future working conditions upon his return to work.
- Going on a pleasure trip or evading medical control of the employer may not lead to a sanction.

The French courts make a distinction between loyalty and collaboration, by which the employee is required to demonstrate good faith while any complaint about disloyalty must be supported by a proof of damage.[12]

Aptitude following illness: comparative insights

Granted, Cambodian labor law protects employees under unspecified duration contracts (UDC) quite well. Article 74 stipulates that in case of UDC "no termination can take place without a valid reason relating to the employee's aptitude or behavior, based on the requirements of the operation of the enterprise…" But that's about it. So far there have not been enough cases that could help bring in clarity concerning the application of this aptitude clause. In the French legal parlance—recalling that the original draft of the Cambodian labor law was in French language— aptitude is often understood as physical aptitude. In the French system, the treating doctor is tasked with ascertaining the physical and mental integrity of employees with an aim to preventing professional risk in the enterprise. In this manner, the doctor pronounces on the physical aptitude of the employee and may propose all sorts of measures of adaption so as to conform to the employee's aptitude. [13] He can give an opinion on an aptitude with reservations or declare inaptitude which would prohibit continuation of the contract. The challenge against the doctor's opinion may be brought before the labor inspector who will then decide by himself on the aptitude of the employee. In the event that the inspector does not support the inaptitude conclusion of the doctor, any termination would become without cause. [14]

In guarding against some employers in France who did not wish to go on keeping employees who have become inapt, a new law of 1992 and a new set of case law have created an obligation on the part of the employer to perform "reclassification" of the employee by proposing a modified job which should as far as possible be comparable to the previous job, by taking into account the opinion of the doctor. The employer has only one month to either reclassify or lay off the employee in the absence of reclassification. If neither reclassification nor termination occurs within the month following the medical examination, the employer is required to pay the same salary that the employee was receiving prior to the suspension. If the employer does not pay, the employee is entitled to avail himself of the right to break the contract, which will be treated as a termination without cause.[15]

[12] *Ibid.*, p. 451.

[13] Antoine Mazeaud (2014). *Droit du travail* (9th ed.). Issy-les-Moulineaux: LGDJ, p. 458-459.

[14] *Ibid.*, p. 461-462.

[15] *Ibid.*, p. 463-464.

Concluding remarks

As Cambodian labor law develops partly through the interpretations by the Arbitration Council new challenges will keep popping up. While there is a body of precedents governing suspension cases triggered by serious economic difficulty and illness, there remain many issues that need addressing such as detailed obligations during suspension and the matter of accommodating returning employees from long illness. I have attempted to proactively shed some light by providing examples from the French system which is much more sophisticated thanks to numerous legal amendments as well as the continuous rigor of their jurisprudence which our system would do well to adapt in the future. While I have only briefly reviewed two grounds for suspension, other grounds are no less complicated on which the interpretations by the Council remain scant. Hence, the importance of bringing more cases to trial and, more importantly, the pre-requisite in keeping on learning comparative laws as the world gets smaller through legal convergences.[16]

[16] For a good account on such convergences, see Frank Garcia (2016). Convergences: a Prospectus for Justice in a Global Market Society. *Manchester Journal of International Economic Law,* 13 (2).

អត្ថន័យនៃនីតរដ្ឋតាមទ្រឹស្តីអង់គ្លេស

(Meaning of the British Rule of Law)

Dr. Virak Prum [1]

CamEd Business School

[1] Dr. Virak Prum, LLB, LLM, PhD, occasionally teaches Cambodian Business Law classes at CamEd Business School. Date of the article submission: March 2017.

ABSTRACT

This article summarizes the British concept of the Rule of Law. It does so by, first, highlighting four main meanings generally associated with it. Then it shows how this concept is used in the present time, a usage that has its root deeply established in the common law judicial interpretation. After presenting the evolving international context in which the concept occurs, the article concludes that the importance of the rule of law needs to appeal to the business sector.

ពាក្យគន្លឹះ: នីតិរដ្ឋ គោលការណ៍នីត្យានុកូលភាព ភាពត្រឹមត្រូវ អំណាច

អត្ថន័យនៃនីតិរដ្ឋ

នីតិរដ្ឋ[2] ក្នុងន័យ Common Law អង់គ្លេសមានអត្ថន័យច្រើនយ៉ាង ដែលក្នុងនោះអត្ថន័យទីមួយគឺ សំដៅលើការធ្វើអ្វីៗទៅតាមច្បាប់បានកំណត់។ រាល់ទង្វើទាំងអស់ដើម្បីស្របច្បាប់ ត្រូវតែឈរលើមូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវ ពោលគឺ សកម្មភាពរបស់រដ្ឋ ត្រូវតែមានមូលដ្ឋានក្នុងច្បាប់។ ជាពិសេស សកម្មភាពរបស់រដ្ឋដែលទាក់ទងនឹងការបង្កើតកាតព្វកិច្ច ឬ ការដកហូតសេរីភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ត្រូវតែមានមូលដ្ឋានច្បាប់ច្បាស់លាស់ទើបបាន បើពុំនោះទេ ពលរដ្ឋដែលរងគ្រោះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការដែលមាន សមត្ថកិច្ចដើម្បីលុបចោលសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាន។ គោលការណ៍ឈរលើមូលដ្ឋានច្បាប់នេះ គេហៅថា *គោលការណ៍នីត្យានុកូលភាព*។

ប៉ុន្តែនីតិរដ្ឋទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌច្រើនជាងនេះ មិនមែនត្រឹមតែគោរពតាមច្បាប់តែម្យ៉ាងទេ ព្រោះថាច្បាប់មិនល្អអាចផ្តល់អោយរដ្ឋនូវអំណាចហួសព្រំដែន ដែលនាំអោយប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិជាសារវន្តរបស់ពលរដ្ឋបាន។

ហេតុដូចនេះអត្ថន័យទីពីរនៃនីតិរដ្ឋ គឺទាមទារអោយសកម្មភាពរបស់រដ្ឋត្រូវឈរលើវិធាន និង គោលការណ៍ដែលដាក់*ព្រំដែនលើការប្រើអំណាចឆន្ទានុសិទ្ធិ*។ តុលាការត្រូវស្វះស្វែងកំណត់ពីព្រំដែនរវាង តម្រូវការរបស់រដ្ឋក្នុងការដឹកនាំ និង តម្រូវការក្នុងការការពារសិទ្ធិសេរីភាពពលរដ្ឋប្រឆាំងនឹងការដឹកនាំដែលមានលក្ខណៈគាបសង្កត់។

ដើម្បីអោយតុលាការអាចបំពេញភារកិច្ចខាងលើបាន អត្ថន័យទីបី នៃនីតិរដ្ឋ សំដៅលើ*ឯករាជ្យភាពរបស់តុលាការ* ព្រោះថា ដើម្បីកាត់សេចក្តីលើទង្វើរបស់រដ្ឋបានទាល់តែតុលាការនោះឯករាជ្យពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។ នៅប្រទេសដែលប្រើប្រព័ន្ធ Common Law ដើម្បីធានាអោយមានសមភាពរវាងរដ្ឋនិងពលរដ្ឋ រាល់ជំលោះរវាងភាគីទាំងពីរនេះតែង ត្រូវបានដោះស្រាយដោយតុលាការធម្មតា។ នៅប្រទេសផ្សេងទៀតដូចជា បារាំង អ៊ីតាលី អាឡឺម៉ង់ ជាដើមជំលោះបែបនេះទទួលការដោះស្រាយពីតុលាការរដ្ឋបាល (មិនមែនមានន័យថា តុលាការនេះមិនឯករាជ្យនោះទេ)។ នៅប្រទេសអង់គ្លេស សិទ្ធិរបស់ពលរដ្ឋ ក្នុងការប្តឹងរដ្ឋនៅចំពោះមុខតុលាការធម្មតាគឺជាលក្ខខណ្ឌដ៏សំខាន់ក្នុងទ្រឹស្តីនីតិរដ្ឋ។

ទាក់ទងទៅនឹងអំណាចរបស់តុលាការក្នុងត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាពនៃសេចក្តីសម្រេច (judicial review) របស់រដ្ឋ Lord Diplock បានសរសេរក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៥ យ៉ាងដូច្នេះថា:

> យើងអាចធ្វើការបែងចែកមូលដ្ឋានចំនួនបី ដែលអាចអោយតុលាការត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាពនៃសេចក្តីសម្រេចនោះបាន។ មូលដ្ឋានទីមួយគឺ អនីត្យានុកូលភាព (illegality), មូលដ្ឋានទីពីរគឺ ភាពមិនសមហេតុសមផល (Irrationality) និង មូលដ្ឋានទីបី គឺ កំហុសនីតិវិធី (Procedural impropriety)។ ទៅថ្ងៃអនាគត យើងប្រហែលជាអាចបញ្ចូលនូវមូលដ្ឋានទី បួនមួយទៀតគឺ គោលការណ៍សមាមាត្រ (Proportionality) ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយប្រទេសសមាជិកអឺរ៉ុបមួយចំនួនរួចហើយ។

---

[2] This section draws heavily on W.R. Wade and C.F. Forsyth (2009). *Administrative Law*. Oxford: Oxford University Press.

អនីត្យានុកូលភាព ខ្ញុំចង់បានន័យថា អ្នកចេញសេចក្ដីសម្រេចត្រូវយល់ពីខ្លឹមសារច្បាប់អោយបានច្បាស់លាស់ ច្បាប់ដែលគ្រប់គ្រងអំណាចចេញសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួននោះ ហើយត្រូវអនុវត្តច្បាប់នោះអោយបានជាប់លាប់។ ការដែលគាត់យល់ មិនយល់ពី ច្បាប់នោះ គឺជាកម្មវត្ថុនៃបណ្ដឹងដែលនឹងត្រូវដោះស្រាយដោយចៅក្រម។ ចំពោះភាពមិនសមហេតុសមផល ខ្ញុំចង់សំដៅទៅលើ ករណីដែលសេចក្ដីសម្រេចមួយដែលចេញមកដែលផ្ទុយពីគោលការណ៍ Logic ទាំងស្រុង ឬ ផ្ទុយពីគោលការណ៍សីលធម៌ដែលតាមធម្មតា គ្មានមនុស្សណាសម្រេចបែបនោះឡើយ។

កំហុសនីតិវិធី រាប់បញ្ចូលនូវការខកខានក្នុងការគោរពវិធានយុត្តិធម៌បែបធម្មជាតិ (Natural Justice) នូវការខកខានមិនគោរពនូវនីតិវិធីត្រឹមត្រូវ ក៏ដូចជាកំហុសរបស់តុលាការដែលមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ដែលផ្ដល់យុត្តាធិការអោយខ្លួន ទោះបីជាកំហុសនោះមិនប៉ះពាល់ដល់យុត្តិធម៌តាមបែបធម្មជាតិក៏ដោយ។ [3]

អត្ថន័យទីបួននៃនីតិរដ្ឋស្ដែងឡើងថាដើម្បីអោយមានសមភាពរវាងរដ្ឋ និង ពលរដ្ឋ *ច្បាប់មិនត្រូវបង្កើតអោយមានបុព្វសិទ្ធិ ឬ អញ្ញត្តិកម្មហួសហេតុ* ដែលផ្ដល់ភាពលំអៀងទៅអោយរដ្ឋឡើយ។ តាមគោលការណ៍រាល់ស្ថាប័ននិងមន្ត្រីសាធារណៈត្រូវគ្រប់គ្រងដោយករណីកិច្ចនិង ការទទួលខុសត្រូវដូចពលរដ្ឋសាមញ្ញដែរ។

ក្រៅពីគោលការណ៍ទាំងអស់ខាងលើ មានអ្នកទ្រឹស្ដីមួយចំនួនខិតខំធ្វើការបែងចែករវាងអត្ថន័យជាទម្រង់ (formal) និង អត្ថន័យជាខ្លឹមសារ (substantive) ដែលក្នុងនោះអត្ថន័យជាទម្រង់ទាមទារត្រឹមអោយមានការគោរពគោលការណ៍នីត្យានុកូលភាព រីឯអត្ថន័យជាខ្លឹមសារទាមទារអោយច្បាប់នោះត្រូវមានខ្លឹមសារដែលការពារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ជាការពិតណាស់ គោលការណ៍នីតិរដ្ឋមានប្រសិទ្ធិភាពបំផុតនៅពេលដែលគោលការណ៍នោះ ឈរលើទាំងមូលដ្ឋាននីត្យានុកូលភាព ទាំងលើភាពត្រឹមត្រូវ (Fairness) ដោយធ្វើយ៉ាងណា ជាសវាងការប្រើអំណាចដោយរំលោភ។ ក្នុងន័យនេះហើយដែលតាមរយៈរឿងក្ដីមួយនាឆ្នាំ ១៩៩៤ Lord Griffiths បានសរសេរថា "តុលាការជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការគាំពារនីតិរដ្ឋនិងត្រូវតាមដានសកម្មភាពរបស់រដ្ឋដោយប្រានចោលនូវរាល់សកម្មភាពដែលគំរាមកំហែងលើសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន និង លើគោលការណ៍នីតិរដ្ឋ"។ [4] ក្នុងរឿងក្ដីមួយទៀតក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ Lord Steyn ក៏បានសរសេរបន្ថែមថា "សភាពុំអាចអនុម័តច្បាប់ដែលផ្ទុយពីគោលការណ៍នីតិរដ្ឋបានទេ។ គោលការណ៍នេះធានាអោយមានស្តង់ដាអប្បបរមានៃភាពត្រឹមត្រូវ (Fairness) ទាំង

ក្នុងខ្លឹមសារនិងក្នុងនីតិវិធី"។ [5]

[3] Lord Diplock's statement in *Council of Civil Service Unions v. Minister for the Civil Service* [1985].

[4] R. v. Horseferry Road Magistrates' Court ex p. Bennett [1994].
[5] R. v. Home Secretary ex p. Pierson [1998].

គំនិតនីតិរដ្ឋក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន [6]

ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន នីតិរដ្ឋអាចត្រូវបានពន្យល់ក្នុងគំនិតជាក់ស្តែងបីយ៉ាង។ ទី១ ច្បាប់ជាអ្នកកំណត់ថាតើសង្គមមួយត្រូវរៀបចំតាមវិធីណាដើម្បីឲ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពនិងសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ពោលគឺសុវត្ថិភាពជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ទ្រទ្រង់ឲ្យមានប្រព័ន្ធច្បាប់។ ទី២ នីតិរដ្ឋកំណត់នូវគោលការណ៍គ្រឹះដែលតម្រង់ទិសរដ្ឋាភិបាលឲ្យបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនទៅតាមច្បាប់ និង ផ្តល់អំណាចដល់តុលាការជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងករណីមានវិវាទនានា។ គោលការណ៍នេះត្រូវបានសម្តែងឡើងតាមរយៈសេចក្តីសម្រេចជាច្រើនរបស់តុលាការដែលបានក្លាយទៅជាសារធាតុមួយនៃច្បាប់។ ទី៣ នីតិរដ្ឋសំដៅលើការគ្រប់គ្រងព្រំដែននៃអំណាចរបស់រដ្ឋ គ្រប់គ្រងសកម្មភាពរបស់រដ្ឋឲ្យមាននីតិវិធីត្រឹមត្រូវ និងចែងអំពីគោលការណ៍ផ្សេងៗទៀតក្នុងវិស័យយុត្តិធម៌។ ទំនាក់ទំនងរវាងគំនិតទី២ និងទី៣ គឺនៅត្រង់ថា គោលការណ៍នីត្យានុកូលភាពជាមូលដ្ឋានសំខាន់របស់នីតិរដ្ឋ ប៉ុន្តែគោលការណ៍នេះតែឯងមិនអាចធានាថារដ្ឋនឹងគោរពសេរីភាព នោះទេ ៖

ទី១. ច្បាប់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ជាជាងអាណាធិបតេយ្យ៖ ក្នុងន័យចង្អៀតរបស់ច្បាប់និងសណ្តាប់ធ្នាប់ នីតិរដ្ឋ មានទាំងនៅក្នុងរបបផ្តាច់ការ ក៏ដូចជាក្នុងរបបប្រជាធិបតេយ្យ។ ក្នុងប្រទេសដែលរដ្ឋាភិបាលមិនកើតឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោត រដ្ឋាភិបាលនោះមានអំណាចក្តោបក្តាប់លើតុលាការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទឯកជនក៏ដូចជាវិវាទរវាងឯកជននិងរដ្ឋ។ ក្នុងករណីនេះ នីតិរដ្ឋពុំអាចរីកចម្រើនបានទេ បើសិនជាច្បាប់ពុំដាក់គំនាបលើរដ្ឋាភិបាល។ និយាយម្យ៉ាងទៀត គោលការណ៍ច្បាប់និងសណ្តាប់ធ្នាប់ និងគោលការណ៍សេរីភាពខាងនយោបាយ ជាគោលការណ៍ពីរដែលត្រូវពឹងផ្អែកគ្នាទៅវិញទៅមក។ អារម្ភកថានៃសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សចែងថា៖ "ដើម្បីចៀសវាងការបង្ខំចិត្តក្នុងការបះបោរ គេត្រូវធានាឲ្យមានសិទ្ធិមនុស្សដែលអនុលោមតាមគោលការណ៍នីតិរដ្ឋ"។ ក្នុងប្រព័ន្ធប្រជាធិបតេយ្យ ការផ្លាស់ប្តូរអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋ ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធីតាមរយៈមធ្យោបាយបែបនយោបាយ បើពុំនោះទេរដ្ឋអាចធ្លាក់ចុះក្នុងទិដ្ឋភាពដែលមានតែការគាបសង្កត់។

ទី២. ការដឹកនាំដោយឈរលើគោលការណ៍ច្បាប់៖ ជាការពិតណាស់ គោលការណ៍នីត្យានុកូលភាពតម្រូវឲ្យរដ្ឋបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ ជាក់ស្តែងដូចជា ការប្រមូលពន្ធ ឬ ការចុះស៊ើបអង្កេត ត្រូវតែប្រព្រឹត្តតាមនីតិវិធីដែលច្បាប់បានកំណត់ទុករួចហើយ។ នៅប្រទេសអង់គ្លេស ពលរដ្ឋអាចប្តឹងទាស់នឹងអំណាចរបស់រដ្ឋនៅចំពោះមុខតុលាការបាន ជាក់ស្តែងតាមយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងរឿងក្តី Entick v Carrington ដែលចែងថារាល់សកម្មភាពរបស់អាជ្ញាធរសាធារណៈដែលធ្វើហួសព្រំដែនអំណាចអាចត្រូវលុបចោលដោយតុលាការបាន (គេហៅថា ជាសកម្មភាព Ultra Vires)៖

> ក្នុងរឿងក្តី Entick v Carrington ឆ្នាំ ១៧៦៥អ្នកនាំសារពីរនាក់របស់ស្តេចត្រូវបានគេប្តឹងពីបទចូលផ្ទះរបស់ដើមបណ្តឹងដោយខុសច្បាប់ និងរឹបអូសឯកសាររបស់ដើមបណ្តឹង។ អ្នកនាំសារទាំងពីរនេះលើកឡើងថា ខ្លួនមានបញ្ជាពីថ្នាក់លើដែលតម្រូវឲ្យស្វែងរកលោក Entick ដើម្បីបញ្ជូនគាត់ និងឯកសារផ្សេងៗរបស់គាត់មកថ្នាក់លើរបស់ខ្លួនដើម្បីពិនិត្យ។ ថ្នាក់លើនេះលើកឡើងថា

[6] A W Bradley, K D Ewing & C J S Knight (2015) *Constitutional and Administrative Law*. London: Person.

> អំណាចរបស់គាត់ក្នុងការចេញបញ្ជានេះជាអំណាចដែលចាំបាច់ក្នុងការគ្រប់គ្រងដែលគាត់ហៅថា "ជាមធ្យោបាយតែមួយគត់សម្រាប់បង្ក្រាបនិន្នាការបះបោរ"។ តុលាការក្នុងរឿងក្ដីនេះបានសម្រេចថា ការអនុវត្តក្នុងការចេញបញ្ជាបែបនេះ ជាអំពើខុសច្បាប់ព្រោះថាពុំមានច្បាប់ ឬ យុត្តិសាស្ត្រតុលាការពីមុនមកដើម្បីគាំទ្រទង្វើបែបនេះទេ។ ចៅក្រម Lord Camden បានសរសេរយ៉ាងដូច្នេះថា៖ "តើសភានឹងយល់យ៉ាងដូចម្ដេច បើសិនជាចៅក្រមខំកែច្នៃទង្វើខុសច្បាប់ណាមួយឲ្យទៅជាអំណាចសមស្របដោយតាក់តែងវិធានថ្មី? បើចៅក្រមសម្រេចបែបនេះ នេះពុំមែនជាសាលក្រមទេ វាទៅជាការធ្វើច្បាប់ទៅវិញ ... ទាក់ទងទៅនឹងទឡ្ហីករណ៍ដែលលើកឡើងពីភាពចាំបាច់របស់រដ្ឋក្នុងការគ្រប់គ្រង ឬ ការខិតខំបែងចែករវាងបទល្មើសប្រឆាំងរដ្ឋ និងបទល្មើសដទៃទៀត ប្រព័ន្ធ Common Law ពុំទទួលស្គាល់ទឡ្ហីករណ៍ឡើយបែបនេះ ហើយច្បាប់ដែលមានស្រាប់ក៏ពុំមានចែងពីការបែងចែករបៀបនេះដែរ"។

ម្យ៉ាងទៀត តាមរយៈច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សឆ្នាំ១៩៩៨ (Human Rights Act 1998) តុលាការអង់គ្លេសមានកាតព្វកិច្ចបកស្រាយច្បាប់របស់ខ្លួន ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាអឺរ៉ុបស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស (European Convention on Human Rights) ។ នៅប្រទេសអង់គ្លេស ច្បាប់ Crown Proceedings Act 1947 អនុញ្ញាតឲ្យពលរដ្ឋមានសិទ្ធិប្ដឹងអាជ្ញាធរសាធារណៈចំពោះអំពើមិនត្រឹមត្រូវនានា។ ដោយសារប្រទេសអង់គ្លេសប្រកាន់យករបបសភាអធិបតេយ្យ ឲ្យតែរដ្ឋាភិបាលអាចគ្រប់គ្រងមតិភាគច្រើនក្នុងសភាបាន រដ្ឋាភិបាលនោះមានលទ្ធភាពបង្កើតអំណាចថ្មីសម្រាប់ខ្លួនឯងបាន បានន័យថាសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ពលរដ្ឋអាចត្រូវបានរំលោភដោយច្បាប់ដែលចេញពីសភា ជាក់ស្ដែងដូចក្នុងឆ្នាំ២០០១ នៅពេលដែលសភាផ្ដល់អំណាចទៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងការឃុំខ្លួនបណ្ដោះអាសន្ន ដោយពុំមានការកំណត់ចំពោះជនបរទេសដែលជាប់ចោទពីបទភេរវកម្ម។ ដូចនេះយើងឃើញថា គោលការណ៍នីត្យានុកូលភាពតែម្នាក់ឯងពុំអាចធានាការការពារសេរីភាពជាសារវ័ន្តរបស់បុគ្គលបានទេ។

ទី៣. នីតិរដ្ឋជាគោលការណ៍កំណត់ព្រំដែននៃច្បាប់ថ្មី៖ ដើម្បីឲ្យគោលការណ៍នីតិរដ្ឋអាចការពារប្រឆាំងនឹងការគាបសង្កត់ពីរដ្ឋាភិបាលបាន គេមិនត្រឹមតែត្រូវសួរថា "តើមូលដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់សកម្មភាពរដ្ឋចេញពីណាមក?" ប៉ុណ្ណោះទេ តែគេត្រូវសួរបន្ថែមថា "តើរដ្ឋគួរមានអំណាចអ្វីខ្លះ និងថាតើរដ្ឋត្រូវប្រើអំណាចនោះដោយវិធីណា?" ឧទាហរណ៍ បើរដ្ឋាភិបាលចង់បង្កើតទណ្ឌកម្មបែបព្រហ្មទណ្ឌសម្រាប់ទង្វើដែលផ្ទុយពីគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច ឬ សង្គមកិច្ចរបស់ខ្លួន ទណ្ឌកម្មថ្មីនោះត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នីតិវិធីត្រឹមត្រូវដូចមានចែងក្នុងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សឆ្នាំ១៩៩៨ ក៏ដូចជានៅក្នុងអនុសញ្ញាអឺរ៉ុបស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស។ ក្នុងន័យនេះហើយដែលអតីត Lord Binghamបានពន្យល់ពីគោលការណ៍នីតិរដ្ឋដោយរាប់បញ្ចូលនូវសមាសធាតុចំនួន៨ ៖ [7]

- ច្បាប់ត្រូវតែមានខ្លឹមសារច្បាស់លាស់
- ច្បាប់ (មិនមែនឆន្ទានុសិទ្ធិ) ជាអ្នកសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច
- ត្រូវធានាឲ្យមានសមភាពចំពោះមុខច្បាប់ (លើកលែងអញ្ញត្រកម្មមួយចំនួន)
- អាជ្ញាធរសាធារណៈនៅគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ត្រូវប្រើអំណាចរបស់ខ្លួនដោយសុចរិត ត្រឹមត្រូវទៅតាមគោលបំណងរបស់ច្បាប់

[7] Tom Bingham (2010). *The Rule of Law*. London: Allen Lane.

- ច្បាប់ត្រូវធានាឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន
- ច្បាប់ត្រូវធានាឲ្យមានមធ្យោបាយដោះស្រាយវិវាទដែលមិនទាមទារចំណាយខ្ពស់ពេក និងមិនទាមទារពេលវេលាយូរពេក
- រាល់នីតិវិធីដោះស្រាយត្រូវឈរលើគោលការណ៍យុត្តិធម៌
- រដ្ឋត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ទាំងតាមច្បាប់ជាតិ ទាំងតាមច្បាប់អន្តរជាតិ។

ទិដ្ឋភាពអន្តរជាតិ [8]

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៤៥ មានកកើតនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមអន្តរជាតិ ដើម្បីគាំពារគោលការណ៍នីតិរដ្ឋ និង ពង្រឹងគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្សដូចជា សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពី សិទ្ធិមនុស្សឆ្នាំ ១៩៤៨, អនុសញ្ញាអឺរ៉ុបស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវចុះហត្ថលេខាឆ្នាំ ១៩៥០ នៅក្រុងរ៉ូមជាដើម។ អនុសញ្ញា អឺរ៉ុបនេះ បានទទួលស្គាល់ថា ប្រទេសនៅទ្វីបអឺរ៉ុបមានកេរ្តិ៍ដំណែលរួមគ្នាទាក់ទងនឹងប្រពៃណីនយោបាយ គោលគំនិតគ្រឹះ សេរីភាព និង គោលការណ៍នីតិរដ្ឋនេះតែម្តង។ អនុសញ្ញានេះ បានបង្កើត យន្តការនានា ដើម្បីការពារគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួន។ ជាក់ស្តែងក្នុងរឿងក្តី Golder v Uk (1975) តុលាការសិទ្ធិមនុស្សនៅទ្វីបអឺរ៉ុបបានទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់ទណ្ឌិតដែលកំពុងជាប់ក្នុងពន្ធនាគារ អោយមាន សិទ្ធិទទួលសេវាផ្នែកច្បាប់ទាក់ទងនឹងបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីប្រឆាំងអាជ្ញាធរពន្ធនាគារ។ តុលាការស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សនៅទ្វីបអឺរ៉ុបបានសរសេរយ៉ាងដូច្នេះថា "ក្នុងរឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណី គោលការណ៍នីតិរដ្ឋ គឺ សំដៅលើការ បើកលទ្ធភាពអោយជននានាអាចប្តឹងមកតុលាការបាន"។ អនុសញ្ញាអឺរ៉ុបស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សនេះ ព្យាយាមការពារបុគ្គលប្រឆាំងនឹងការរំលោភអំណាចដោយដាក់បន្ទុកភស្តុតាងទៅលើភាគីរដ្ឋ។ ដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាក់ទិន ទៅនឹងការរំលោភរបស់រដ្ឋ ឬ ក៏អត់នោះ តុលាការអឺរ៉ុបនេះបានឈរលើមូលដ្ឋានពីរៈ (១) ការរឹតត្បិតត្រូវតែមានមូលដ្ឋានក្នុងច្បាប់ និង (២) ច្បាប់នោះត្រូវមានគុណភាពដែលសមស្របទៅនឹងអនុសញ្ញានេះ។

ក្រៅពីនេះ នៅមានសន្ធិសញ្ញាផ្សេងៗទៀតដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងក្របខ័ណ្ឌរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដូចជា អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិបុគ្គល និង សិទ្ធិនយោបាយ, អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តី ពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងជាតិសាសន៍ និង អនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងអំពើទារុណកម្មជាដើម។

ទិដ្ឋភាពសង្គម និង សេដ្ឋកិច្ច [9]

គោលការណ៍នីតិរដ្ឋ ក៏បានលាតសន្ធឹងទៅក្នុងវិស័យសង្គម និង វិស័យសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ ពិសេសទាក់ទងនឹងវិស័យនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និង វិស័យសុខុមាលភាព។ មានគំនិតមួយបានលើកឡើងថា បុគ្គលត្រូវមានស្វ័យភាព និង មានលទ្ធភាពពេញទីក្នុងការរៀបចំដំណើរជីវិត និង អនាគតរបស់ខ្លួន ដោយរដ្ឋពុំមានសិទ្ធិជ្រៀតជ្រែកឡើយ។ [10]

[8] This section draws heavily on A W Bradley, K D Ewing & C J S Knight (2015), *op.cit.*

[9] A W Bradley, K D Ewing & C J S Knight (2015), *op.cit.*

[10] *See* Hayek Friedrich (1963). *The Constitution of Liberty*.

Lord Diplock បាននិយាយថា "ការទទួលយកគោលការណ៍នីតិរដ្ឋជាគោលការណ៍ដែលមានតម្លៃជារដ្ឋធម្មនុញ្ញ មានន័យថា ពលរដ្ឋម្នាក់ៗមុននឹងសំរេចចិត្តធ្វើអ្វីមួយ ត្រូវមានលទ្ធភាពដឹងពីផលវិបាកនានាដែលកើតមានឡើងក្រោយពីខ្លួនធ្វើទង្វើនេះ"។[11] និយាយអោយចំគឺថា គុណតម្លៃរបស់ច្បាប់ ត្រូវធានាអោយមានភាពជាក់លាក់ (Certainty) និង ភាពដែលអាចព្យាករណ៍ជាមុនបាន (Predictability)។ ម្យ៉ាងទៀត អំណាចឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ រដ្ឋ ក៏ត្រូវគ្រប់គ្រងដោយវិធានជាក់លាក់ផងដែរ។ ក្នុងទ្រឹស្តី មានចំណោទសួរថាតើការការពារសិទ្ធិ បុគ្គល និង សិទ្ធិនយោបាយ (ដូចជា សេរីភាពនៃការបញ្ចេញមតិ និង សិទ្ធិបោះឆ្នោតជាដើម) គួរត្រូវ លាតសន្ធឹងទៅការពារសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច និង សិទ្ធិសង្គម (ដូចជាសិទ្ធិការងារ សិទ្ធិទទួលបានសេវាសុខភាព សិទ្ធិទទួលបានទីជម្រក) ដែរឬទេ? នៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសជាសមាជិករបស់សហភាពអឺរ៉ុបមួយចំនួន មានបញ្ញត្តិចែងអំពីការការពារសិទ្ធិទាំងនោះ។ ជាក់ស្តែង ចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៩៥ មក ប្រព័ន្ធ ច្បាប់សហភាពអឺរ៉ុបបើកសិទ្ធិអោយអង្គការនានាអាចប្តឹងមកគណៈកម្មការសិទ្ធិសង្គម Social Rights Committee បើសិនជាយល់ថាសមាជិកសហគមអឺរ៉ុបណាមួយមិនបានគោរពកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុង European Social Charter។ តុលាការអឺរ៉ុបស្តីពី សិទ្ធិមនុស្សដែលមានទីស្នាក់ការនៅស្ត្រាសបួរ តែងតែ ប្រើ European Social Charter ក្នុងការបកស្រាយពីអត្ថន័យនៃសិទ្ធិមួយចំនួន។

Lord Bingham បានលើកឡើងថា "បុគ្គលគ្រប់រូប និង អាជ្ញាធររដ្ឋទាំងអស់ត្រូវស្ថិតនៅ ក្រោមករណីយកិច្ច និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលច្បាប់បានកំណត់អោយ ហើយ ច្បាប់នោះទៀតសោតត្រូវអនុម័តដោយបើកចំហជាសាធារណៈ និង ដែលជាទូទៅត្រូវចូលជាធរមានសម្រាប់ពេលអនាគតហើយត្រូវស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយតុលាការ"។[12]

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ទ្រឹស្តីនីតិរដ្ឋខាងលើត្រូវបាននាំចូលមកក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាជាបន្តបន្ទាប់ពិសេសតាមរយៈរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ដែលឈរលើលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនិងរបបនយោបាយ បែបសេរីនិយមដែលទទួលស្គាល់សិទ្ធិនិងសេរភាពរបស់ពលរដ្ឋ។ ជាក់ស្តែងមាត្រា៣៩នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣បើកសិទ្ធិអោយពលរដ្ឋប្តឹងទាមទារសំណងពីរដ្ឋបានបើអង្គការរដ្ឋបានប្រព្រឹត្តល្មើសច្បាប់។ សិទ្ធិនេះគឺជាការធានាដ៏មានសារសំខាន់មួយក្នុងប្រទេសដែលអនុវត្តគោលការណ៍នីតិរដ្ឋ។[13] ប៉ុន្តែការស្រាវជ្រាវលំដាប់ពិភពលោកមួយនាពេលថ្មីៗនេះអំពីសូចនាករនីតិរដ្ឋ (Rule of Law Index) ហាក់បានបង្ហាញថាការយល់ដឹងជាពិសេសការអនុវត្តទ្រឹស្តីនីតិរដ្ឋនៅកម្ពុជានៅមានកំរិតទាបខ្លាំងណាស់។[14]

---

[11] *Black-Clawson International Ltd v Papierwerke AG* [1975].
[12] Tom Bingham (2010), *op cit.*

[13] Maurice Gaillard (1994). *Démocratie Cambodgienne: La constitution du 24 septembre 1993*. Paris: L'Harmattan.

[14] Cambodia ranked 112 out of 113 countries surveyed in the 2016 global rankings of the *World Justice Project*. *See* http://worldjusticeproject.org/sites/default/files/media/wjp_rule_of_law_index_2016.pdf

ក្នុងចក្ខុវិស័យអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចជាពិសេសក្នុងវិស័យធុរកិច្ច នៅពេលដែលសកលលោកកាន់តែរួមតូចទៅៗដោយសារការធ្វើជំនួញទាំងទ្វេភាគីនិងពហុភាគី ប្រទេសដែលចង់រីកចំរើនសំរាប់រយៈពេលយូរត្រូវបង្កើតបរិយាកាសមួយដែលអាចផ្តល់ទំនុកចិត្តដល់វិនិយោគិនជាតិ និងអន្តរជាតិតាមរយៈការបង្កើតច្បាប់ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ គួបផ្សំជាមួយការបង្កើនវប្បធម៌គោរពច្បាប់និងត្រូវធានាថាការដោះស្រាយវិវាទពាណិជ្ជកម្មប្រព្រឹត្តទៅដោយអនុលោមតាមទ្រឹស្តីនីតិរដ្ឋដូចនៅអង់គ្លេសដូចដែលបានបង្ហាញខាងលើ។ ការយល់ដឹងនិងការអនុវត្តទ្រឹស្តីនីតិរដ្ឋ នឹងមានកំរិតខ្ពស់ជាងមុននៅពេលដែលគ្រប់ភាគីពាក់ពន្ធ័ទាំងអស់ទាំងរដ្ឋទាំងឯកជនមានជំនឿលើតុលាការនិងគោរពឯករាជ្យភាពតុលាការទាំងអស់គ្នា ដោយចាប់ផ្តើមពីការព្រមទទួលចាញ់ក្តីបើខ្លួនត្រូវបានរកឃើញថាបានប្រព្រឹត្តផ្ទុយច្បាប់ មិនត្រឹមត្រូវឬហួសព្រំដែនអំណាច៕