ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ច្បាប់ ស្តីពី សហជីព

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ភ្នំពេញលើកទី ១
ឆ្នាំ ២០១៦

អារម្ភកថា

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺជាច្បាប់ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាសិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចមានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារលេខ៨៧ និងលេខ៩៨ ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នកាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩។

ឈរលើមូលដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនេះ សិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំង ដែលចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានបទប្បញ្ញត្តិមួយកាន់តែច្បាស់លាស់ ដើម្បីកាន់តែធានាបាននូវភាពប្រសើរឡើងនៃការអនុវត្តសិទ្ធិនេះ។ ជានិច្চកាលរាជរដ្ឋាភិបាលបានចាត់ទុកបណ្តាសហជីពនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ជាដៃគូសង្គម ហើយក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង សហជីពនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះក៏បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារសិទ្ធិផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក និងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជាតិ។

ក្នុងទស្សនៈនេះ និងយោងតាមអនុសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ក្នុងវេទិការាជរដ្ឋាភិបាលនិងផ្នែកឯកជនលើកទី១៤ កាលពីថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយបានសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាលក្ខណៈទ្វេភាគី ត្រីភាគី ពហុភាគី និងជាសាធារណៈច្រើនលើកច្រើនសាជាមួយសហជីព សមាគមនិយោជក និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ ចាប់ពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រសួង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធបានសិក្សាយ៉ាងលម្អិតលើរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារលេខ៨៧ និងលេខ៩៨ និងបទពិសោធន៍របស់ប្រទេសនានា ព្រមទាំងបរិបទជាក់ស្តែងរបស់សង្គមកម្ពុជា។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ចុងក្រោយនេះគឺជាអត្ថបទសំយោគនៃធាតុចូលដែលទទួលបានពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាពិសេសពីសហជីព សមាគមនិយោជក និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ហើយបានឆ្លើយតបភាគច្រើនទៅនឹងសំណូមពររបស់ភាគីនីមួយៗ។

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលរួមមាន ១៧ជំពូក និង១០០មាត្រានេះ ត្រូវបានទទួលការយល់ព្រមពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីនាសម័យប្រជុំពេញអង្គ នាថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ហើយត្រូវបានរដ្ឋសភាបើកឱ្យមានការពិភាក្សាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវេទិកាសាធារណៈ និងពិភាក្សាក្នុងក្រុមការងារចំពោះកិច្ចរបស់រដ្ឋសភា ដោយបានសម្រេចកែសម្រួលខ្លឹមសារចំនួន ៣២ចំណុច ក្នុង ២២មាត្រា។ ច្បាប់នេះត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៦ នីតិកាលទី៥ ព្រមទាំងត្រូវបានព្រឹទ្ធសភាពិនិត្យបានចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់ច្បាប់ និងគតិច្បាប់ទាំងស្រុង នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំលើកទី៨ នីតិកាលទី៣។ ច្បាប់នេះក៏ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថា ស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៦០/០០២/២០១៦កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ និងត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

ច្បាប់ស្តីពីសហជីពមានគោលបំណង ១)ផ្តល់សិទ្ធិនិងសេរីភាពដល់ សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងផ្លូវសមុទ្រ និងកំណត់ពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ២)ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ។ ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ព្រមទាំងជំរុញឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនឹងចាត់ចែងអនុវត្តច្បាប់នេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីធានាបាននូវផលប្រយោជន៍ដ៏ឧត្តុង្គឧត្តមជូនជាតិ មាតុភូមិ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថាតាមរយៈការបោះពុម្ពច្បាប់ស្តីពីសហជីព អមដោយការបកប្រែភាសាអង់គ្លេសក្រៅផ្លូវការនេះនឹងជួយលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈបានត្រឹមត្រូវស្របតាមខ្លឹមសារ និងគតិច្បាប់ពិតប្រាកដ សំដៅលើកកម្ពស់សុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាកត្តាស្នូលក្នុងការធានានូវស្ថិរភាព និងនិរន្តរភាពនៃការវិវត្តរីកចម្រើនរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក៏ដូចជាការទាក់ទាញវិនិយោគទុន និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករ និយោជិតនៅកម្ពុជា។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

មាតិកា

ជំពូកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.– គោលបំណង ៣
មាត្រា ២.– គោលដៅ ៣
មាត្រា ៣.– វិសាលភាព ៣
មាត្រា ៤.– និយមន័យ ៣

ជំពូកទី ២ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥.– សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ៤
មាត្រា ៦.– ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព ៥
មាត្រា ៧.– សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម ៥
មាត្រា ៨.– សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ៦
មាត្រា ៩.– សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក ៦
មាត្រា ១០.– រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ៦

ជំពូកទី ៣ ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ១១.– សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី ៧
មាត្រា ១២.– លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី ៧
មាត្រា ១៣.– លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ ៨
មាត្រា ១៤.– អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី ៩
មាត្រា ១៥.– ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី ៩
មាត្រា ១៦.– ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី ៩
មាត្រា ១៧.– ការរក្សាបញ្ជិកា ១០
មាត្រា ១៨.– ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ ១១
មាត្រា ១៩.– ការលុបបញ្ជិកា ១១
មាត្រា ២០.– លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ១១

មាត្រា ២១.– លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ១២

ជំពូកទី ៤ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២២.– ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ ១៣
មាត្រា ២៣.– វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ ១៣
មាត្រា ២៤.– ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឲ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់ ១៣
មាត្រា ២៥.– ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ ១៣
មាត្រា ២៦.– ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត ១៤
មាត្រា ២៧.– ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ១៤

ជំពូកទី ៥ ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២៨.– ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ១៤
មាត្រា ២៩.– មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ ១៤
មាត្រា ៣០.– អានុភាពនៃការរំលាយចោល ១៥
មាត្រា ៣១.– ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅពេលត្រូវបានប្រកាសរំលាយចោល ១៥

ជំពូកទី ៦ តំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៣២.– ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ១៦
មាត្រា ៣៣.– ការជាប់ឆ្នោត ១៦
មាត្រា ៣៤.– ការបោះឆ្នោតជុំទី ២ ..... ១៦
មាត្រា ៣៥.– ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត ១៦
មាត្រា ៣៦.– ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត ១៧
មាត្រា ៣៧.– ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ ១៧
មាត្រា ៣៨.– សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន ១៧
មាត្រា ៣៩.– ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក ១៧
មាត្រា ៤០.– ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក ១៨
មាត្រា ៤១.– បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ១៨
មាត្រា ៤២.– អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ១៩
មាត្រា ៤៣.– ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក ១៩
មាត្រា ៤៤.– អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល ២០

មាត្រា ៤៥.– ករណីមានកំហុសធ្ងន់.....២០
មាត្រា ៤៦.– សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត.....២០
មាត្រា ៤៧.– បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក.....២០
មាត្រា ៤៨.– ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ.....២០

ជំពូកទី ៧ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

មាត្រា ៤៩.– សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព.....២១
មាត្រា ៥០.– ការតំណាងឲ្យសមាជិកនិងប្រតិភូសហជីព.....២១
មាត្រា ៥១.– គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់.....២២

ជំពូកទី ៨ ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥២.– បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត.....២២
មាត្រា ៥៣.– គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់.....២២

ជំពូកទី ៩ ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៤.– ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន.....២៣
មាត្រា ៥៥.– ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ ២៤
មាត្រា ៥៦.– សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត.....២៥
មាត្រា ៥៧.– ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ....២៥
មាត្រា ៥៨.– សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត.....២៥
មាត្រា ៥៩.– សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ
គ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត.....២៥
មាត្រា ៦០.– ចិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត.....២៦
មាត្រា ៦១.– ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវា
ភ្នាក់ងារ.....២៧

ជំពូកទី ១០ ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦២.– ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព.....២៧
មាត្រា ៦៣.– សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ.....២៧

ជំពូកទី ១១ ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៤.– ការរើសអើងសមាជិកភាព.....២៨
មាត្រា ៦៥.– សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ.....២៩

ជំពូកទី ១២ ការការពារជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៦.– ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ២៩
មាត្រា ៦៧.– ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ ៣០
មាត្រា ៦៨.– សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ៣០

ជំពូកទី១៣ អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព

មាត្រា ៦៩.– គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម ៣១
មាត្រា ៧០.– ចិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម ៣២
មាត្រា ៧១.– ភាគីនៃកិច្ចចរចា ៣២
មាត្រា ៧២.– ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ៣២
មាត្រា ៧៣.– ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម ៣២
មាត្រា ៧៤.– ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម ៣៣

ជំពូកទី ១៤ ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៧៥.– ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ៣៣

ជំពូកទី ១៥ វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៦.– ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ ៣៣
មាត្រា ៧៧.– សមត្ថកិច្ច ៣៤
មាត្រា ៧៨.– អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ៣៤
មាត្រា ៧៩.– អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកជាអាទិ៍ ៣៤
មាត្រា ៨០.– ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី ៣៥
មាត្រា ៨១.– ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្ត ៣៥
មាត្រា ៨២.– អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត ៣៥
មាត្រា ៨៣.– ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង ៣៥
មាត្រា ៨៤.– ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ៣៥
មាត្រា ៨៥.– ការមិនរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិត ៣៦
មាត្រា ៨៦.– ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច ៣៦
មាត្រា ៨៧.– អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម ៣៦

មាត្រា ៨៨.– អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្តីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍ ៣៦
មាត្រា ៨៩.– អំពើបង្ខិតបង្ខំឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ៣៧
មាត្រា ៩០.– អំពើបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចា ៣៧
មាត្រា ៩១.– អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម ៣៧
មាត្រា ៩២.– ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ ៣៧
មាត្រា ៩៣.– ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ ៣៧
មាត្រា ៩៤.– ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក ៣៨
មាត្រា ៩៥.– ការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ៣៨

ជំពូកទី ១៦ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៦.– បញ្ជីកាដែលមានស្រាប់ ៣៨
មាត្រា ៩៧.– អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់ ៣៨
មាត្រា ៩៨.– តុលាការការងារ ៣៨

ជំពូកទី ១៧ អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៩.– និរាករណ៍ ៣៩
មាត្រា ១០០.–ការចូលជាធរមាន ៣៩

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៥១៦/០០៧

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សម្ញានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរាជ្ជរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សម្ងហោតាស កម្ពុជឯករាជ្ជូបរណាសន្តិ សុតមន្តលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៩៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៦ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី៨ នីតិកាលទី៣ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៦០/០០២/២០១៦កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ច្បាប់

ស្តីពី

សហជីព

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.- គោលបំណង

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង ៖

- ផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- កំណត់ពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២.- គោលដៅ

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ ៖

- ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក
- ជំរុញឲ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ ។

មាត្រា ៣.- វិសាលភាព

- ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់ចំពោះបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រផងដែរ ។

មាត្រា ៤.- និយមន័យ

វាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅ ៖

- **អង្គការវិជ្ជាជីវៈ** សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជក ជាក្រុម ជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត ហៅថាសហជីព ចំណែកឯអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ហៅថាសមាគមនិយោជក ។
- **ប្រតិភូបុគ្គលិក** សំដៅដល់អ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសចេញពីកម្មករ និយោជិតដោយផ្ទាល់ ។
- **គណៈអ្នកបោះឆ្នោត** សំដៅដល់អង្គបោះឆ្នោត ។

- **ប្រតិភូសហជីព** សំដៅដល់អ្នកតំណាងសមាជិកសហជីពតាមរយៈការបោះឆ្នោត ឬជ្រើសតាំងដោយសហជីពរបស់សាមីខ្លួនផ្ទាល់ ។

- **សហជីពមូលដ្ឋាន** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។

- **សហព័ន្ធសហជីព** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ។

- **សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិតដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព ។

- **ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពដែលរួមមានគ្រប់សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ជាសមាជិក** សំដៅដល់តំណាងឯកភាពជាតិតែមួយស្របច្បាប់នៃសហជីពទាំងមូល ។

- **សហព័ន្ធនិយោជក** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សមាគមនិយោជក ។

- **ការបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ** សំដៅដល់បិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ជំពូកទី ២
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥.- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ។

កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ

- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក
- អាចស្វះស្វែង និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិកហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ
- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនិងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ ។

និយោជកគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសមាគមនិយោជក
- អាចជាសមាជិករបស់សមាគមនេះដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគម
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក
- អាចមានមុខងារនៅក្នុងសមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក ដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគមនោះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករ និយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នា ។

មាត្រា ៦.- ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

កម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿសាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ។ គ្មានបុគ្គលណារួមទាំងសហជីពផងអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ ។

មាត្រា ៧.- សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម

សេរីភាពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៥ (សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ ក៏សំដៅដល់សេរីភាពក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ឬក្នុងសមាគមនិយោជកផងដែរ ព្រមទាំងសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនគ្រប់ពេលចេញពីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលខ្លួនបានចូលរួម ។

កម្មករ និយោជិត អាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយតាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន ។ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនេះ សាមីជនត្រូវបានចាត់ទុកថាលែងជាសមាជិកសហជីពនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិភ្លាម ហើយនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសាមីជនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងការចូលរួម ឬការចាកចេញពីសហជីពណាមួយនោះឡើយ ។

មាត្រា ៨.- សេរីភាពក្លុងការចូលរួមនៅក្លុងការជឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង

អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាជិកនៃសមាគមនិយោជកទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារជឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចបន្ថយលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍នៅក្នុងមុខងារទាំងនេះ ។

មាត្រា ៩.- សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិដូចតទៅ ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្នែករដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

មាត្រា ១០ .- រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធ ៣ (បី) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១-សហជីពមូលដ្ឋានមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់ ។

២-សហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ) ។

៣- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ) ។

សមាគមនិយោជកមានរចនាសម្ព័ន្ធ ២ (ពីរ) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានចំនួនយ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន) ។

២- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ) ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចពិគ្រោះយោបល់គ្នាបានដោយសេរីអំពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារ ។

សហជីពអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពផ្សេងទៀតជាលក្ខណជាតិ និងអន្តរជាតិ ។ សមាគមនិយោជកក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ ។

សហជីពមួយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាជិកភាពក្នុងសហជីព ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងខ្លួនបានតែមួយក្នុងអំឡុងពេលតែមួយ ។

ជំពូកទី ៣
ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ១១.- សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី

ដើម្បីឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីកា ។

មាត្រា ១២.- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី

សំណើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានយល់ព្រមដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ។ សំណើសុំនេះត្រូវមាន ៖

ក- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិក:របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន

ខ- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល

គ- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ឃ-អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ង- កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី

ច-ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ឆ- ចំពោះសហជីព:

- សហជីពមូលដ្ឋាន ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់ ។

- សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ) ។

- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ) ។

ជ- ចំពោះសមាគមនិយោជក ៖

- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជានិយោជកចំនួនយ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន) ។

- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ) ។

ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជី បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានចុះបញ្ជីរួចហើយ ។ លក្ខន្តិក: និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្តដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ។ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិក: និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិក: ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ១៣ .- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិក:

លក្ខន្តិក:របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ ៖

- ឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត(ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិក: និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការដាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព

- លក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឲ្យស្របតាមមាត្រា ២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា ២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ ។

លក្ខន្តិក:សហជីពត្រូវកំណត់ថាសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិក: ។ ក្នុងករណីនេះ មានតែកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេ ទើបអាចចូលជាសមាជិកសហជីពបាន ។

មាត្រា ១៤.- អនុភាពនៃការចុះបញ្ជី

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់ ។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនេះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានពន្យារពេលការចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ហើយបានធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសកម្មភាពសមាគមនិយោជក ត្រូវបានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ។

សហជីពមិនអាចប្រកបរបរដំនួញទេ វៀរលែងតែសកម្មភាពស្របច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងចំណុច "ឆ" នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ១៥.- ចំណាត់ការទៅលើការជាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី

នីតិវិធីនិងបែបបទនៃការជាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៦.- ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី

ការចុះបញ្ជីត្រូវបានពន្យារពេលដោយមូលហេតុណាមួយដូចតទៅ ៖

ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានថ្លែងមិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គល ដែលលក្ខន្តិក:របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ។

ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ ។ សហជីពមួយត្រូវចាត់ទុកថាមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ ប្រសិនបើ ៖

- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក

- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលណាមួយពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក ។

គ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១២ (លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី) នៃច្បាប់នេះ ។

ឃ-លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ជាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ ។

ង- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា ២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ ។

ច- ឈ្មោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គឺដូចគ្នាទៅនឹងសហជីពឬសមាគមនិយោជក ដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយ ឬមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួច ឬមិនបានបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីដែនអនុវត្ត ឬកម្មវត្ថុរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឲ្យសាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬយល់ខុស ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារពេលការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជី ។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលការស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួនត្រូវបានពន្យារពេលមានរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃបានទទួលដំណឹងពីការពន្យារពេលដើម្បីកែតម្រូវកង្វះខាត បើមិនព្រមកែតម្រូវការស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានបដិសេធដោយស្វ័យប្រវត្តិ ។

មាត្រា ១៧.- ការរក្សាបញ្ជិកា

ដើម្បីរក្សាបញ្ជិកាដែលបានយល់ព្រមរួចហើយឲ្យនៅមានសុពលភាព សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗត្រូវ ៖

ក- ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុនិងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុកជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំនួន ១(មួយ) ច្បាប់យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ដោយត្រូវបង្ហាញនូវ ៖

- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ ដោយបង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមគ្រប់ប្រភពចំណូលទាំងអស់
- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សកម្មភាពរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ចំនួនសមាជិក ។

ខ- សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី ។

គ- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដែលតម្រូវឲ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះ និងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ លើកលែងតែការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព ។

មាត្រា ១៨.- ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ

ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ (ការរក្សាបញ្ជិកា)នៃច្បាប់នេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ ។

ក្នុងករណីមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ក្រសួងត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ២ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកឲ្យធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ ។

ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងលើកទី ២ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីលុបបញ្ជិការបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

មាត្រា ១៩.- ការលុបបញ្ជិកា

តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចលុបបញ្ជិកា ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជិកា ។

បញ្ជិកាត្រូវបានលុបដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយ ។

មាត្រា ២០ .- លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់

គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក-មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ-ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

គ-បាន និងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២ (ពីរ) ឆ្នាំ

ឃ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ

ង-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម ។

មាត្រា ២១ .- លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់

គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ។

និយោជកដែលជាជនបរទេស អាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅនិងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

គ-បានវិនិយោគឬធ្វើការយ៉ាងតិច ២ (ពីរ) ឆ្នាំ ជាប់គ្នាក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម ។

ជំពូកទី ៤
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២២.- ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក បានមកពី ៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិក:សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

ខ- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

គ- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បម្រើឲ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់ ។

មាត្រា ២៣.- វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ មិនត្រូវឲ្យជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៤.- ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឲ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិក: និងច្បាប់

ការដាក់បញ្ចូល និងការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទៅឲ្យភាគីផ្សេងទៀត ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងរាល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ផ្សេងទៀត ដែលធ្វើឡើងដោយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចធ្វើទៅបានតែតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬលក្ខន្តិក:របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្នុងករណីសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២៥.- ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

មាត្រា ២៦.- ការកាត់ប្រាក់តាមដាន និងប្រាក់សេវាស្នាក់ការដែលមានការអនុញ្ញាត

និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីផ្ទេរទៅឲ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិត ។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចាដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមរម្យឯកភាពមួយដែលមិនលើសប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងទៀត ។ តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារនេះត្រូវបានបង់តែម្តងគត់ ។

មាត្រា ២៧.- ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងអស់ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុស្របទៅតាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារហើយត្រូវបង្ហាញនូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនេះទៅដល់សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំនួន ១(មួយ) ច្បាប់ ។

ជំពូកទី៥
ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២៨.- ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម ៖

១- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗ ។

២- សហជីពមួយត្រូវបានរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ ។

៣-សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការ ។

មាត្រា ២៩.- មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ

កាគីពាក់ព័ន្ធ ឬសមាជិកចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការការងារនៅក្នុងមូលហេតុណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

ក- ការបង្កើត ឬសកម្មភាពនានារបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលដៅនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ ។

ខ- សហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជកតទៅទៀតហើយជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។

គ- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវបានរកឃើញថាមានកំហុសធ្ងន់ក្នុងការប្រព្រឹត្តល្មើសក្នុងនាមសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

តុលាការការងារអាចកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" "ខ" និង "គ" ខាងលើនេះ មុននឹងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៣០.- អនុភាពនៃការរំលាយចោល

ទោះបីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះ មិនអាចរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន ឬភាគីជាទៃទៀតឡើយគិតត្រឹមថ្ងៃប្រកាសរំលាយជាផ្លូវការ ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការនោះ មិនអាចដឹកនាំ ឬទទួលខុសត្រូវក្នុងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកថ្មីក្នុងរយៈពេល ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃចេញដីកាសម្រេចរបស់តុលាការ ។

មាត្រា ៣១ .- ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅពេលត្រូវបានប្រកាសរំលាយចោល

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ។

ក្នុងករណីគ្មានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈ និងក្នុងករណីគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ តុលាការការងារអាចផ្ទេរទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទាំងនោះបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយទៀតដូចគ្នា ដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះឬសន្និច្ចៃយសង្គម ។

ជំពូកទី ៦
តំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៣២.- ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

គ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករ និយោជិតយ៉ាងតិច ៨(ប្រាំបី) នាក់ កម្មករ និយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។

ប្រសិនបើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយដែលមានចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានទាំងនោះ ។

មាត្រា ៣៣ .- ការជាប់ឆ្នោត

បេក្ខជនណាដែលបានទទួលសំឡេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់ ។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំឡេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវផ្តល់អាទិភាពជូនបេក្ខនារី ឬបេក្ខជនដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការលុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ។

មាត្រា ៣៤.- ការបោះឆ្នោតជុំទី ២

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត និយោជក ត្រូវចាត់ចែងធ្វើការបោះឆ្នោតនេះម្តងទៀតក្រោយរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ ។

មាត្រា ៣៥.- តារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក ។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឲ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈ ក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំពីកម្មករ និយោជិត សហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក ។

មាត្រា ៣៦.- ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសម្ងាត់ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល និងដោយឡែកពីគ្នា ។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈ វិស័យផ្សេងគ្នាដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា ។

មាត្រា ៣៧.- តារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ

និយោជក ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៨(ប្រាំបី) ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិទដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៣៨.- សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិច ៣(បី) ខែ ក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងមិនកំពុងទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត ។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺជាកម្មករ និយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតហើយមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ និងដែលមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច ៣(បី) ខែ និងមានកម្រិតវប្បធម៌ទូទៅ យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ ។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក ។

មាត្រា ៣៩.- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយសហជីព ឬកម្មករ និយោជិតមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ដែលស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនដោយខ្លួនឯងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ។

សហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈ ដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ ។

សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំមានសហជីព ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតដែលបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៨ (សិទ្ធិបោះឆ្នោតនិងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន) នៃច្បាប់នេះទេ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានេះ ។

មាត្រា ៤០.- ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដូចតទៅ ៖

- កម្មករ និយោជិតពី ៨ (ប្រាំបី)នាក់ ទៅ ៥០(ហាសិប)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ១ (មួយ) នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ១(មួយ)នាក់
- កម្មករ និយោជិតពី ៥១ (ហាសិបមួយ)នាក់ ទៅ ១០០ (មួយរយ) នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ២ (ពីរ) នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ២ (ពីរ) នាក់
- កម្មករ និយោជិតលើសពី ១០០ (មួយរយ) នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ១ (មួយ) នាក់បន្ថែមនិងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ១ (មួយ) នាក់ បន្ថែមរាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករ និយោជិត ១០០ (មួយរយ) នាក់ បន្ថែមទៀត ។

មាត្រា ៤១.- បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលការអនុវត្តក្រមការងារ និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ និងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានការកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាពកែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ។
- ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរៀបចំកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចុះអនុសញ្ញារួមអន្តរកាលជាមួយនិយោជក ។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះមានថិរវេលាមិនលើសពី ២(ពីរ) ឆ្នាំ ។

អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះ ត្រូវបានជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយនិយោជក ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនេះផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ និយោជិតស្មើ ឬច្រើនជាងអនុសញ្ញារួមអន្តរកាល ។

មាត្រា ៤២.- អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ

ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសម្រាប់អាណត្តិ ២(ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

មុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព ពេលលាលែងចេញពីតំណែង និងពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។

នៅពេលប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយនៅក្នុងគណៈអ្នកបោះឆ្នោតជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះត្រូវផ្តល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ ។

មាត្រា ៤៣.- ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន ៣(បី) ខែ និងក្នុងរយៈពេល ៣(បី) ខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលនាំឲ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឲ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនៃមាត្រានេះដែរ ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក៏ដូចជាដល់សហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករ និយោជិតនោះក្នុងរយៈពេល ១(មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីពរបស់កម្មករ និយោជិតនោះមានពេល ២ (ពីរ) ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឲ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមហានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹងនិងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។

មាត្រា ៤៤.- អនុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល

ប្រសិនបើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតុលាការបានបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនបើជននោះបានធ្វើការតវ៉ា ឬឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះនោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់ឲ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត ។

មាត្រា ៤៥.- ករណីមានកំហុសធ្ងន់

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចចេញសេចក្តីសម្រេចព្យួរការងារសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដើម្បីរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឲ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការព្យួរការងារនេះត្រូវទុកជាមោឃៈហើយផលប៉ះពាល់នៃការព្យួរការងារនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ ។ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនបានព្យួរការងារនោះឲ្យចូលធ្វើការវិញភ្លាមបន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

មាត្រា ៤៦.- សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

មាត្រា ៤៧.- បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ ។

មាត្រា ៤៨.- ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសដើម្បីកំណត់បែបបទនៃការអនុវត្តជំពូកទី ៦ (តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) នេះមានជាអាទិ៍ ៖

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករ និយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះដើម្បីឲ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ- លក្ខខណ្ឌដែលគណៈអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង ។

ជំពូកទី ៧
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

មាត្រា ៤៩.- សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសរបស់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

សមាជិកសហជីពត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមាជិកភាព ។

សមាជិកសហជីពមិនតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់តាមអំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬក្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ត្រូវប្រមូលប្រាក់ភាគទានបានឡើយ លុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រមូលប្រាក់ភាគទាននោះស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីព ។

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗអាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងករណីកម្មករ និយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ ។

មាត្រា ៥០.- ការតំណាងឲ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិរកតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក ។

នៅទីណាដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចធ្វើជាតំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទាក់ទិននឹងសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឲ្យនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលបានចរចាដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។ សហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុតមិនអាចចរចាឡើងវិញ ឬព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួននោះឡើយ ក្នុងខណៈដែលអនុសញ្ញារួមនៅមានសុពលភាព ឬភាពជាតំណាងបំផុតនៅមានសុពលភាព ។

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពនោះអាចជ្រើសតាំងសមាជិករបស់ខ្លួនមួយរូបដែលបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៣៨ (សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន) នៃច្បាប់នេះជាប្រតិភូសហជីព ។ ប្រតិភូសហជីពមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើ

អនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនឹងនិយោជកក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចាត់តាំងរូបគេ ។ ប្រតិភូសហជីព មានអាណត្តិ ២(ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំងជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

ប្រតិភូសហជីពអាចបំពេញបេសកកម្មដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។

មាត្រា ៥១.- គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សហជីពមានកាណើយកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយជានាឲ្យមានការគោរពប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀងនិងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ ។ ការណើយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងការណើយកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឲ្យ បានទាន់ពេល និងឲ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង ។ ការណើយកិច្ចនេះរាប់បញ្ចូលនូវការណើយកិច្ចធ្វើការសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ ។

ជំពូកទី ៨
ការណើយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥២.- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត

និយោជកត្រូវរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិតប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះ ស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារ សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗ ក្នុងករណីដែលសហជីពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៥៣.-គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សមាគមនិយោជកនិងនិយោជកទាំងអស់ មានការណើយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីពនិងតំណាងស្របច្បាប់របស់សហជីព ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ ។

ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួបនិងកោះប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេលនិងឲ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង ។ ករណីយកិច្ចនេះមានលើសពីកិច្ចប្រជុំនិងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឲ្យសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពនិងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយជាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឲ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានករណីយកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ។

ជំពូកទី ៩

ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៤.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ក- បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ

ខ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណាសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឲ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ បែបបទអនុវត្តនៃការបោះឆ្នោតត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈនិច្ច័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៥៥.- តាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ

នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយដែលមានសហជីពច្រើនសហជីពទាំងនេះត្រូវតែស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយត្រូវបំពេញលក្ខណៈនិច្ច័យដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" និង "ខ" នៃមាត្រា ៥៤ (ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) នៃច្បាប់នេះ ដោយបូកបន្ថែមលក្ខណៈនិច្ច័យមួយទៀត គឺត្រូវមានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេនៃចំនួនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ។

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យនោះ ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយមានសហជីពច្រើនផ្សេងៗគ្នាដែលមិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈនិច្ច័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៥៦.- សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៥៧.- ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ ក្រោយពេលបានទទួលសំណុំបែបបទក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលបានបំពេញតាមលក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឲ្យមានការអង្កេត ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពណាមួយ ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៥៨.- សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងឲ្យមានការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួមដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត
- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ឲ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មី
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា ៥៩.- សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែល

លើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

ក-ការផ្តល់វត្តបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ

ខ-ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន

គ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ឃ-ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ

ង-ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ

ច-ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន

ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហការណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរតាំន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន

ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឲ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតក៏អាចអនុវត្តតួនាទីដែលមានកំណត់ក្នុងចំណុច "ក" ដល់ចំណុច "ជ" ខាងលើនេះដែរ ។

មាត្រា ៦០.- ថិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវប្តឹងតវ៉ាបានឡើយនៅក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លើកលែងតែក្នុងករណីខាងក្រោមនេះដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយមិនកំណត់ពេលវេលា ៖

ក- នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថាសហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៨ (សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាងជាក់ស្តែង

ខ- នៅពេលដែលបញ្ជិការបស់សហជីពត្រូវបានលុប

គ- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ

ឃ-នៅពេលណាដែលមានកស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថាសហជីពនោះលែងមានភាពជាតំណាងបំផុតទៀតហើយ ។

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២ (ពីរ)ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះតាមរយៈការស្នើសុំឲ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំពោះករណីនៃចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះអាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការការងារ ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅរៀងរាល់ ១២ (ដប់ពីរ) ខែ ម្តង ។

មាត្រា ៦១.- ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ

និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ និយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវកាលបរិច្ឆេទដែលការកាត់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ និងកាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឲ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ ។

ជំពូកទី ១០

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦២.- ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព

និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី ។

មាត្រា ៦៣.- សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជកដូចខាងក្រោម ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ខ- ដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឲ្យបុគ្គលនោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក

គ- ធ្វើកិច្ចសន្យានូវសេវាកម្ម ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីពនៅពេលដែលការធ្វើបែបនេះអាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ឃ- ផ្តួចផ្តើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ

ច- បណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ឬធ្វើបុរេនិច្ឆ័យ ឬក៏រើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ឬដែលនឹងផ្តល់កសិណសាក្សីផ្តល់កស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗទៀតជាធរមាន

ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ឬរំលោភបំពាន ឬបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិក: កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ជ- ឡុកអៅខុសនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់

ឈ- រារាំងខ្ទប់ទ្វារអាគារសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬច្រកចេញចូលដោយមធ្យោបាយផ្សេងៗ ឬរារាំងតាមរយៈការគំរាមកំហែង ការបង្កឲ្យមានហិង្សាមកលើកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួម ឬមានបំណងចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ញ- មិនបានបំពេញបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារនៅពេលបិទលែងដំណើរការសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

ជំពូកទី ១១
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៤.- ការរើសអើងសមាជិកភាព

ត្រូវចាត់ទុកថាជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់បុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីពចំពោះការបដិសេធនូវសមាជិកភាព ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៦ (ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព) នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៦៥.- សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីពត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ជាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏សហជីពត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួននៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬការរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព

ខ- បង្ក ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករ និយោជិត រួមទាំងការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ដូចជាយកហេតុផលថាសាមីកម្មករ និយោជិតនោះបដិសេធចូលជា ឬស្នើសុំចេញពីសមាជិកសហជីពខ្លួនជាដើម

គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហជីពនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត

ឃ-បង្ករឿង ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត សម្រាប់សេវាកម្មដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញពាក់បញ្ចូលទាំងការទាមទារប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចរចារបស់សសហជីព

ង- រំលោភបំពាន ឬបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិក: កិច្ចសន្យាការងារអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ច- បង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឲ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬមហិច្ឆតាផ្ទាល់ខ្លួន ឬប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ និងកន្លែងដទៃទៀត

ឆ- ធ្វើឲ្យកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬញុះញង់អុចអាល ឬគំរាមកំហែង ឬទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករ និយោជិតដែលពុំមែនជាកូដករ តាមគ្រប់មធ្យោបាយមិនឲ្យធ្វើការ និងបិទផ្លូវសាធារណៈ

ជ- ដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់

ឈ- បំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិបុគ្គល ឬសមូហភាព ឬសាធារណៈ ។

ជំពូកទី ១២
ការការពារជាពិសេស
សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៦.- ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់តំណាងសហជីព មូលដ្ឋាន ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ខ្លួន ឬដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួនត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយនិយោជក

មិនត្រូវបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះ លើកលែងតែការអនុញ្ញាតអាចធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៦៧.- ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនបានជាប់ឆ្នោត ។ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជិកាសហជីព ។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឲ្យអ្នកដឹកនាំសហជីពដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន ១ (មួយ) រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ ។ សេចក្តីចម្លង ១ (មួយ) ច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៦៨ .- សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយស្របច្បាប់ជាបណ្តោះអាសន្ន នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ ដោយឡែកអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរ មានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦០ (ហុកសិប) ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរនោះ សម្រាប់គោលបំណងដើម្បីបំពេញការកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ស្របតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដោយពុំធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឡើយ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលបានប្រព្រឹត្ត កំហុសធ្ងន់ និងត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ ត្រូវលាលែងជាដាច់ខាតចេញពីសហជីពនោះ ហើយ បុគ្គលនោះលែងមានភារកិច្ចចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទៀត ។

ជំពូកទី ១៣
អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព

មាត្រា ៦៩.- គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួមគឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌ ផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស ផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត ឬសហជីពក៏ដូចជារវាងសហជីព និងសមាគម និយោជក ។

អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួនដែលអាចមាន ៖

ក-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ :

- នៅថ្នាក់រោងជាង ឬការដ្ឋាន
- នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- នៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត
- នៅថ្នាក់ជាតិ ។

ខ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ :

- វិជ្ជាជីវៈមួយជាកំណត់
- វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាកំណត់
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ។

គ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិស័យ

ឃ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមអាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិតជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ។ ទោះ ជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ ។ ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករ និយោជិតចំពោះសិទ្ធិអត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជា

ផ្នែកក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌកូមិសាស្ត្រ ក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ក្របខ័ណ្ឌវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ត្រូវមានអនុសញ្ញារួមតែមួយប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៧០.- ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះ មានកំណត់យ៉ាងតិច ៣ (បី) ឆ្នាំ ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ ឬសើរើអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុន ៣ (បី)ខែ នោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមានក្នុងថិរវេលាដូចគ្នា ។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវបានប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានពាក្យបណ្តឹងបដិសេធ ។

ការប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនេះមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់អនុសញ្ញារួមនោះ សម្រាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ ។

មាត្រា ៧១.- ភាគីនៃកិច្ចចរចា

ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញលេញពីសមាជិករបស់ខ្លួន តាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា ។ ការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួមត្រូវបានហាមឃាត់ ។

មាត្រា ៧២.- ក្រុមប្រឹក្សាចរចា

ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។

បែបបទអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅកថាខណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៧៣.- ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម

នៅពេលដែលសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះអាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នបានភ្លាមរវាងភាគីទាំងពីរ ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះ

អាសន្នភ្លាមនេះ ។ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រោយការចុះបញ្ជី ១ (មួយ) ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមបានចូលជាធរមាន ។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំឆ្នាំនូវអនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីរួច ។

មាត្រា ៧៤.- ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមទាំងអស់ ត្រូវតែមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយធានាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសាវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ទើបចុះបញ្ជីបាន ។

ជំពូកទី ១៤
ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៧៥.- ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីពមួយ និងសហជីពមួយទៀត ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការសម្របសម្រួល និងការយោគយល់គ្នាឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយសហជីពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ និងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព ។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសមាគមនិយោជកមួយ និងសមាគមនិយោជកមួយទៀតព្រមទាំងវិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ឬសហព័ន្ធនិយោជកក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយរក្សាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសាវន្ត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។

ប្រសិនបើការពិភាក្សាដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ និងកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រានេះមិនបានឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាទេវិវាទត្រូវដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ជំពូកទី ១៥
វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៦.- ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍ ។

មាត្រា ៧៧.- សមត្ថកិច្ច

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា ។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើសត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី ។

មាត្រា ៧៨.- អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលមិនគោរពកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧ (ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ) នៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៧៩.- អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលរារាំងដោយខុសច្បាប់ ៖

- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សិទ្ធិក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេរីភាពនៃការចូលរួមជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ អំពើរារាំងផ្អែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

- ជាតិពន្ធុ ក្រុមជាតិ ឬជាតិសាសន៍ណាមួយជាកំណត់
- និន្នាការនយោបាយ
- ភេទ ជំនឿ សាសនា
- ស្ថានភាពសុខភាព
- ពិការភាព ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន) រៀល ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨០.- ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដោយមិនបានចុះបញ្ជី ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តដូចគ្នាផងដែរ ចំពោះករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានលុបបញ្ជីកា ឬត្រូវបានរំលាយ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨១.- ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្ត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨២.- អំពើបំពានភាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានភាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៥ (ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត) និងមាត្រា ៣៧ (ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ) នៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨៣.- ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលគ្មានហានៈជាប្រតិភូសហជីព ឬ សហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលព្យាយាមដោយទុច្ចរិតអះអាងអំពីភាពតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីចូលរួមក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨៤.- ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តអំពើបំពានករណីយកិច្ចដូចបានចែងក្នុងមាត្រា ៥១ (គោលការណ៍នៃភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់) ឬមាត្រា ៥៣ (គោលការណ៍នៃភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់)នៃច្បាប់នេះ

ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របនិងបន្ទាប់ពីបានទទួលការដាស់តឿនពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឬពីភាគីម្ខាងទៀត ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨៥.- ការមិនក្បាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥២ (បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨៦.- ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតដែលត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃវាក្យខណ្ឌទី ១ កថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ។

មិនមានធាតុផ្សំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បទល្មើសដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ប្រសិនបើការប្រព្រឹត្តនោះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨៧.- អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់ទ្វេភាគីកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជក តាមគ្រប់មធ្យោបាយរារាំងកម្មករ និយោជិតមិនឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ឬគំរាមកំហែងកម្មករ និយោជិតដែលបានចូលរួមកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨៨.- អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្តីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានបណ្តេញ បញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់សក្តីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗដែលនៅជាធរមាន ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៨៩.- អំពើបង្ខិតបង្ខំឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលតាមគ្រប់មធ្យោបាយបង្ខិតបង្ខំឲ្យកម្មករ និយោជិតឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ឬរាំងកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាកូដករមិនឲ្យធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៩០.- អំពើបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចា

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលពុំមានគុណសម្បត្តិជាភាគីនៃកិច្ចចរចាដែលតាមគ្រប់មធ្យោបាយធ្វើសកម្មភាពបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចាដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៩១.- អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញា រួមដែលរំលោភបំពាន ឬប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងប្រការណាមួយនៃអនុសញ្ញារួម ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៩២.- ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់

កូដកម្មដោយខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលបន្តធ្វើដោយកូដកររនៅក្រោយពេលដែលតុលាការការងារបានសម្រេចថាកូដកម្មដែលបានកើតឡើងពីមុនមកជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលដឹកនាំកូដកម្មដោយខុសច្បាប់ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៩៣.- ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់

ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ គឺឡុកអៅដែលបន្តធ្វើដោយនិយោជកនៅក្រោយពេលដែលតុលាការការងារបានសម្រេចថាឡុកអៅដែលបានកើតឡើងពីមុនជាឡុកអៅខុសច្បាប់ ។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

មាត្រា ៩៤.- ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល ចំពោះសមាគមនិយោជកដែលបានឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ បន្ទាប់ពីបានទទួលរងនូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

មាត្រា ៩៥.- ការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី ១៥ (វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ) នៃច្បាប់នេះ មិនរារាំងការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ។

ជំពូកទី ១៦
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៦.- បញ្ជិការដែលមានស្រាប់

បន្ទាប់ពីច្បាប់នេះចូលជាធរមាន សហជីពនិងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយមុនច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជី និងទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះរហូតដល់ចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩៧.- អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់

អនុសញ្ញារួមទាំងឡាយដែលបានតម្កល់នៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបន្តសុពលភាពរហូតដល់ចប់ចំរើវេលាបច្ចុប្បន្ន ។ ក្រោយច្បាប់នេះចូលជាធរមានរាល់ការកែប្រែ ឬការបន្តសុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិដូចដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី ១៣ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៩៨.- តុលាការការងារ

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងាររាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវទុកជូនតុលាការអាជ្ញាគតិដោះស្រាយ ។

ជំពូកទី ១៧
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៩.- និរាករណ៍

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា ១០០.- ការចូលជាធរមាន

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ជាការ
នរោត្តម សីហមុនី

៣៧.១៦០៥.៥៤៥

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ហត្ថលេខា
អ៊ិត សំហេង

លេខ: ៥១៧ ស.ណ
សំណៅជែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ១៧ ឆ្នាំ២០១៦
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

សយ សុខា

ដំណើរការរៀបចំតាក់តែង និងអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក. តំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល ចូលរួមការពារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅរដ្ឋសភា និងព្រឹទ្ធសភា

១.	ឯកឧត្តម	**អ៊ុត សំហេង**	រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
២.	ឯកឧត្តម	**ម៉ម ភណ្ណៈ**	រដ្ឋលេខាធិការ
៣.	ឯកឧត្តម	**ហ៊ី សោភា**	រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងយុត្តិធម៌
៤.	ឯកឧត្តម	**លី ច័ន្ទតុលា**	សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់
៥.	ឯកឧត្តម	**សាត សមុទ្រ**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ
៦.	ឯកឧត្តម	**ហេង សួរ**	នាយកខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី
៧.	លោក	**អ៊ុន ខេមរា**	អគ្គនាយករងការងារ
៨.	លោក	**ឡៀវ ម៉ាក់តែល**	អគ្គនាយករងរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
៩.	កញ្ញា	**សុភណ្ឌ ភណ្ឌារតន៍**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១០.	កញ្ញា	**បញ្ញា សុម៉ូនិច**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១១.	លោក	**ង៉ែត ភណ្ណារិទ្ធិ**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១២.	លោក	**កុយ ទេពជារាវុធ**	ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

ខ. ក្រុមការងារសម្របសម្រួលការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

១.	ឯកឧត្តម	**អ៊ុំ មាន**	រដ្ឋលេខាធិការ
២.	ឯកឧត្តម	**ម៉ម ភណ្ណៈ**	រដ្ឋលេខាធិការ
៣.	ឯកឧត្តម	**ឡេង សែ**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ
៤.	ឯកឧត្តម	**សាត សមុទ្រ**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ
៥.	ឯកឧត្តម	**ហ៊ូ តុឌ្ឍី**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ
៦.	ឯកឧត្តម	**ហេង សួរ**	នាយកខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី
៧.	ឯកឧត្តម	**សេង សក្តា**	អគ្គនាយកការងារ
៨.	ឯកឧត្តម	**ហុង ឡឿន**	ប្រធានទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ
៩.	លោក	**អ៊ុន ខេមរា**	អគ្គនាយករងការងារ
១០.	លោក	**ចុយ រិទ្ធ**	អគ្គនាយករងការងារ
១១.	លោក	**ហៃ ហ៊ុនឡេង**	អនុប្រធានទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ
១២.	លោក	**ស៊ុំ សោភ័ណ**	នាយករងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
១៣.	កញ្ញា	**សុភណ្ឌ ភណ្ឌារតន៍**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១៤.	កញ្ញា	**បញ្ញា សុម៉ូនិច**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១៥.	កញ្ញា	**ស្រេង សុភសេរីវឌ្ឍនី**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១៦.	លោក	**ង៉ែត ភណ្ណារិទ្ធិ**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង

១៧. លោក	**ហួន សុខភានាថ**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១៨. លោក	**ម៉ាញ ណារិទ្ធ**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
១៩. លោក	**ង៉ែត ធនសេរីបណ្ឌិត**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង
២០. លោក	**ភុយ ទេពជារតុធ**	ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
២១. លោក	**ឌី ស៊ីម៉ាណែត**	ប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម
២២. លោក	**អ៊ុក ចាន់ធូ**	ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
២៣. លោក	**ស្រ៊ុន ចន្ទុល**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
២៤. លោក	**ខៀវ សាតុធ**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
២៥. លោក	**អ៊ុត គន់អរុណរះ**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម
២៦. លោក	**ប៉ែន យ៉ារីម**	ប្រធានការិយាល័យនីតិកម្ម