

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

សេចក្តីក្រាងពិនិត្យកែសម្រួល
ព្រឹកថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨

មាត្រា ១.- គោលបំណង

ច្បាប់នេះ មានគោលបំណងផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកំណត់ពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២.- គោលដៅ

ច្បាប់នេះ មានគោលដៅដូចតទៅ៖

- ការពារសិទ្ធិ
និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសហគមន៍រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ជំរុញឲ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។
- រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ការងារសមរម្យ និងបង្កើនផលិតភាព។

មាត្រា ៣.- វិសាលភាព

- ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ច្បាប់នេះអនុវត្តផងដែរចំពោះបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រ។

មាត្រា ៤.- និយមន័យ

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗ ដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅ៖

- អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកជាក្រុមជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍន៍នីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ហៅថាសហជីព ចំណែកអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ហៅថាសមាគមនិយោជក។

- ប្រតិភូបុគ្គលិក គឺជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសចេញពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់។

- គណៈអ្នកបោះឆ្នោត គឺជាអង្គបោះឆ្នោត។

- ប្រតិភូសហជីព គឺជាអ្នកតំណាងសមាជិកសហជីពតាមរយៈការបោះឆ្នោត ឬជ្រើសតាំងដោយសហជីពរបស់សាមីខ្លួនផ្ទាល់។

- សហជីពមូលដ្ឋាន សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ដោយការរួបរួមគ្នា និងការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

- សហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការប្រកួតប្រជែង និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា តំបន់ដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬតំបន់ភូមិសាស្ត្រដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។

- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ឬសភាសហជីពជាដើម ដែលហៅថាសហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបង្កើតឡើងដោយការប្រកួតប្រជែងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។

- ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពដែលរួមមានគ្រប់សហភាពសហជីព គ្រប់សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ជាសមាជិក គឺជាតំណាងឯកភាពជាតិតែមួយស្របច្បាប់នៃសហជីពទាំងមូល។

- សហព័ន្ធនិយោជក សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្កើតឡើងដោយការប្រកួតប្រជែង និងការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សមាគមនិយោជក។

ជំពូកទី២

សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥.- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែក្នុងការសិក្សា លើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈជាសហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈ របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់។

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមបង្កើតសហជីព អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់ របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក។ កម្មករនិយោជិត អាចស្វ័យស្វ័យ និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណា មួយដែលខ្លួនជាសមាជិក ហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារ នៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំង និងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេល ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ ដោយច្បាប់នេះ។

និយោជកគ្រប់រូបមានសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមបង្កើតសមាគមនិយោជក អាចជាសមាជិករបស់សមាគមនេះ ដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគម អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក អាចមានមុខងារនៅក្នុងសមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក ដោយអនុលោម តាមវិធានរបស់សមាគមនោះ អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀត ដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណា ដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នា។

មាត្រា ៦.- ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈ នយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណា រួមទាំងសហជីពផងអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះ បានឡើយ។

មាត្រា ៧.- សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម

សេរីភាពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៥ នៃច្បាប់នេះ ក៏សំដៅដល់ សេរីភាព ក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ឬក្នុងសមាគមនិយោជកផងដែរ ព្រមទាំងសេរីភាពក្នុង ការដកខ្លួនគ្រប់ពេលចេញពីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលខ្លួនបានចូលរួម។ កម្មករ និយោជិតអាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយ តាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្ដិតមេដៃ រួច ដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនេះ សាមីជនត្រូវបានចាត់ទុក ថាសហជីពជាសមាជិកសហជីពដោយស្វ័យប្រវត្តិភ្លាមៗ។ ប្រសិនបើសាមីជនពុំស្ម័គ្រចិត្តឲ្យនិយោជក កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព នោះនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សាមីជនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពទៀត។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងការចូលរួម ឬចាកចេញពីសហជីពណាមួយនោះឡើយ។

មាត្រា ៨.- សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង

អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាជិកនៃ សមាគមនិយោជកទាំងអស់អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពអាច បន្ថយលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍នៅក្នុងមុខងារទាំងនេះ។

មាត្រា ៩.- សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក

- ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជកមានសិទ្ធិ ដូចតទៅ៖
- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តិទៅ និងកម្មវិធីរបស់ខ្លួន ដោយមិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន។
 - បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

មាត្រា ១០.- រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព រចនាសម្ព័ន្ធសមាគមនិយោជក សម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

- សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធន៣(បី)ថ្នាក់ ដូចតទៅ៖
- ១- សហជីពមូលដ្ឋានមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចចំនួន ២០%(ម្ភៃភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប។
 - ២- សហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានយ៉ាងតិចចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)។
 - ៣- សហភាព ឬសម្ព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពយ៉ាង តិចចំនួន១០(ដប់)។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចពិគ្រោះយោបល់គ្នាបានដោយសេរី អំពីការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ ការលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈ និងការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈ។

សហជីពអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពផ្សេងទៀតជាលក្ខណៈជាតិ និងអន្តរជាតិ។ សមាគមនិយោជកក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ។

សហជីពមួយមានសិទ្ធិទទួល ឬចូលរួមជាសមាជិកភាពបានតែមួយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយ។

ជំពូកទី៣ **ការចុះបញ្ជីកាសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

មាត្រា ១១.- សិទ្ធិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជី

ដើម្បីឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែង នៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជីកា ហើយ អាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់អំពីកិច្ចបញ្ជីកា។

មាត្រា ១២.- លក្ខខណ្ឌគម្រូបសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជីកា

សំណើសម្រាប់សុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានយល់ព្រម ប្រសិនបើសំណើសុំនោះ បានបំពេញ លក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ។ សំណើសុំនេះត្រូវមាន៖

ក- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែង ការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន។

ខ- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល។

គ- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

ឃ- អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ដូចមាន តម្រូវនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

ង- នៅក្នុងករណីជាសហជីពមូលដ្ឋាន បញ្ជីរាយនាមនៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ២០%(ម្ភៃភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប។

ច- ចំពោះសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលជាសមាជិក របស់ខ្លួនតាមចំនួនកំណត់នៃច្បាប់នេះ។

ឆ- ចំពោះសហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសហព័ន្ធ សហជីព ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនតាមចំនួនកំណត់នៃច្បាប់នេះ។

ជ- ចំពោះសហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិក យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ២០%(ម្ភៃភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុប។

ក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

នោះបានចុះបញ្ជីការចូលហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវ កិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃរាជធានី-ខេត្ត ដែល សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួង យុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង។

ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការ រដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួល ខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ១៣.- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលស្វ័យស្វ័យចុះបញ្ជីកា ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ៖
- ឈ្មោះ សញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
 - សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈនៃសហជីព ឬសមាគម និយោជក
 - លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជា ប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
 - លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់មុនពេលធ្វើកូដកម្ម នៅក្នុងករណីសហជីព រួមទាំងការកំណត់ជាតម្រូវការឲ្យមានចំនួនភូមិ ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ ដោយការធ្វើកូដកម្មដែលបានស្នើឡើង
 - នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
 - ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការ រដ្ឋបាលរហូតដល់រយៈពេល២(ពីរ)ឆ្នាំ ជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
 - លក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាង ហោចណាស់ឲ្យស្របតាមមាត្រា២១ និងមាត្រា២២ នៃច្បាប់នេះ។

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថា សហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យប្រភេទទាំងអស់ នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើន ដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះគឺមានតែកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេដែលអាចចូលជាសមាជិកសហជីព។

មាត្រា ១៤.- អនុកាតនៃការចុះបញ្ជីកា

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីការចូល ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនេះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារ និងមានសិទ្ធិទទួលយកនូវ ទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយ មិនគិតថ្លៃក្តី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។

សហជីពមិនអាចប្រកបរបរជំនួញទេ វៀរលែងតែសកម្មភាពស្របច្បាប់ ដែលមានចែងក្នុង ចំណុច "ឆ" នៃមាត្រា៦០នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ១៥.- ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកា

នីតិវិធី និងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវកំណត់ ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាព ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

មាត្រា ១៦.- ការពន្យារការចុះបញ្ជី

ការចុះបញ្ជី អាចត្រូវបានពន្យារតែនៅក្នុងមូលហេតុណាមួយ នៃមូលហេតុទាំងឡាយ ដូចតទៅ៖

ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលបានថ្លែងមិនបានការពារ ឬលើក តម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគម និយោជក នោះបានកំណត់។

ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ។

សហជីពមួយត្រូវចាត់ទុកថា មានលក្ខណៈឯករាជ្យ ប្រសិនបើ៖

- សហជីពនោះមិនស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក

- សហជីពនោះមានសេរីភាព ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពល ណាមួយរបស់និយោជក ឬសមាគមនិយោជកណាមួយនោះ។

គ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌម្រូវ ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា១២ នៃច្បាប់នេះ។

ឃ- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ ដោយច្បាប់នេះ ឬក៏បទបញ្ជាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។

ង- អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ឬសមាគមនិយោជក មិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២១ និង ២២នៃច្បាប់នេះ។

ច- ឈ្មោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គឺដូចគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលបានចុះបញ្ជីក្រោយ ឬក៏មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬ សមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីក្រោយ ឬក៏មិនបានបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីដែនអនុវត្ត ឬ កម្មវត្ថុរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើឲ្យសាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬយល់ខុស។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវប្រាប់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារចុះបញ្ជីកាសហជីព ឬ សមាគមនិយោជកនេះ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពី ថ្ងៃទទួលពាក្យសុំ។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលការស្នើសុំចុះបញ្ជីការបស់ខ្លួន ត្រូវ បានពន្យារ មានរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃបានទទួលដំណឹងពីការពន្យារ ដើម្បីប្តឹងតវ៉ាការ សម្រេចចិត្តនោះទៅតុលាការការងារ ហើយតុលាការនេះ នឹងត្រូវចេញដីកាសម្រេចក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ គិតចាប់តាំងពីថ្ងៃបានទទួលពាក្យប្តឹងតវ៉ា។

មាត្រា ១៧.- ការរក្សាទុកច្បាប់

ដើម្បីរក្សាទុកច្បាប់ដែលបានយល់ព្រមរួចហើយ រាល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវ ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំ ជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារមួយច្បាប់ផង ដែលផ្អែកលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុក ដោយ បង្ហាញនូវ៖

ក- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ ដោយ បង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមប្រភពចំណូល។

ខ- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដោយត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ព័ត៌មាន ដែលតម្រូវឲ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះ និងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយត្រូវបាន ធ្វើឡើង រួមទាំងការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋាន ក៏ដូចជាចំនួនសមាជិកនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក របស់ខ្លួន។

មាត្រា ១៨.- ការព្យួរកិច្ចបញ្ជីការ

កិច្ចបញ្ជីការរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាមួយត្រូវព្យួរ ប្រសិនបើកិច្ចបញ្ជីការនេះពុំ ត្រូវបានរក្សាទៅតាមតម្រូវការ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៧ខាងលើនេះ ហើយនៅពេលណាដែល សហជីពពុំបានឆ្លើយតបទៅនឹងព័ត៌មានដែលបានតម្រូវឲ្យផ្តល់ នៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ៦០(ហុក សិប)ថ្ងៃ។ ក្រោយពេលបំពេញលក្ខខណ្ឌបានសព្វគ្រប់ឡើងវិញ សហជីព ឬសមាគម និយោជក ត្រូវទទួលបានកិច្ចបញ្ជីការរបស់ខ្លួនវិញ។

នីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចបញ្ជីការរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នេះ ក៏ត្រូវយកមកអនុវត្តផងដែរ នៅពេលចប់អាណត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ដូចមានចែងក្នុង លក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ហើយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលអាណត្តិថ្មី ហួសរយៈពេល ៣(បី)ខែ ដោយគ្មាន មូលហេតុសមស្រប។ ក្រោយការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវ កិច្ចការរដ្ឋបាលអាណត្តិថ្មីរួច សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវទទួលបាននូវកិច្ចបញ្ជីការរបស់ខ្លួនវិញ។

ការព្យួរកិច្ចបញ្ជីការ ដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២ខាងលើនេះ ត្រូវសម្រេច ដោយតុលាការការងារ។

មាត្រា ១៩.- ការលុបកិច្ចបញ្ជីការ

តុលាការការងារ អាចលុបកិច្ចបញ្ជីការនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយ នៅក្រោម លក្ខខណ្ឌដូចគ្នា ដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យសម្រាប់ការពន្យារកិច្ចបញ្ជីការ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា១៦ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ២០.- ការផ្តើមឧបាស្រ័យលើការព្យួរ ការលុបកិច្ចបញ្ជីការ

សាមីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចផ្តើមឧបាស្រ័យទៅតុលាការការងារ លើការព្យួរ ឬការលុបកិច្ចបញ្ជីការនេះ។

មាត្រា ២១.- លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល របស់សហជីពទាំងនេះនូវក្នុង និងទាំងនេះក្រៅសមាគមស្រុក គ្រឹះស្ថាន

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនជាតិ ខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចតទៅ៖

- ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំឡើង។
- ខ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់។
- គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរ អក្សរខ្មែរ។
- ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្ដន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយដោយមានភ្ជាប់ជាមួយលិខិតថ្កោល ទោស។

ង- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរយ៉ាងតិចចំនួន៣(បី)ខែ នៅក្នុង និងនៅក្រៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ដែលកំពុងបំពេញការងារ ឬធ្លាប់បានធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈនេះ។

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនជាតិបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច២១(ម្ភៃមួយ)ឆ្នាំ។

ខ- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។

គ- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២២.- លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ដែលជាជនជាតិខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចតទៅ៖

ក- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់។

ខ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្ដន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌ។

និយោជកជាជនបរទេស អាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចតទៅ៖

ក- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ខ- បានធ្វើការយ៉ាងតិច២(ពីរ)ឆ្នាំជាប់គ្នាក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌ។

ជំពូកទី៤

ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២៣.- ប្រភពហិរញ្ញវត្ថុ

ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពបានមកពី៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។ ប្រាក់ភាគទាននេះ យ៉ាងតិចស្មើនឹង១%(មួយភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិកម្នាក់ៗ។

ខ- ប្រាក់ចំណូលដែលរកបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ ដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

គ- ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុឥតលក្ខខណ្ឌ ដែលបានមកពីសមាជិកសហជីព ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត ដែលមិនខុសច្បាប់សម្រាប់បម្រើឲ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់។

ឃ- សហជីពអាចទទួលការឧបត្ថម្ភហិរញ្ញវត្ថុពីរដ្ឋ។

មាត្រា ២៤.- និយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសកម្ម

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន សហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព និងសមាគមនិយោជក ត្រូវតែដាក់ឲ្យនៅដាច់ពីគ្នាពីហិរញ្ញវត្ថុ

និងទ្រព្យសម្បត្តិឯកជនរបស់អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវ កិច្ចការរដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ២៥.- ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ

ការដាក់បញ្ចូល និងការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទៅឲ្យភាគីផ្សេងៗទៀត ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងរាល់ប្រតិបត្តិ ការអាជីវកម្មត្រូវតាមច្បាប់ផ្សេងៗទៀត ដែលធ្វើឡើងដោយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចធ្វើទៅបានតែតាមបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគម និយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ២៦.- ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការ ប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

មាត្រា ២៧.- ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត

និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីផ្ទេរទៅឲ្យសហជីព ក្នុងករណី មានការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសាមីជនដែលជាសមាជិកនៃសហជីពរបស់ខ្លួន។ បែបបទ អនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះ យោបល់ ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មានសិទ្ធិផ្តាច់ មុខក្នុងការចរចាបញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមរម្យមួយ ដែលស្មើ នឹងប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងៗទៀតដែលបង់ដោយសមាជិកនៃសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ ការបង់តម្លៃនេះ ត្រូវតែមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីព មានភាពជាតំណាងបំផុតដែលគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញារួមនោះ ។

មាត្រា ២៨.- ការថែរក្សាអំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ និងពាក្យបណ្តឹង

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងអស់ ដោយមិនគិតថាមានកិច្ចបញ្ជីកា ឬភាពជាតំណាង បំផុត ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មជាប្រក្រតី ដែលបង្ហាញពីប្រាក់ចំណូល និងការ ចំណាយ រួមទាំងប្រភពចំណូល និងអ្នកទទួលប្រាក់ចំណូល និងប្រាក់ចំណាយ ហើយបង្ហាញនូវ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំទៅដល់សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ។

ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពសវនកម្មឯករាជ្យមួយដែលបានចុះបញ្ជីតាមផ្លូវច្បាប់ អាចធ្វើការសាកសួរ ទៅលើសកម្មភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនានានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក នៅពេលមានការដាក់ពាក្យ បណ្តឹងក្រោមពាក្យសម្បថ និងដោយមានការគាំទ្រជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ យ៉ាងហោចណាស់ក្នុង ចំនួន៥០%(ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សាមីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងពិនិត្យ សៀវភៅគណនី និងឯកសារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីកំណត់នូវការប្រតិបត្តិតាមច្បាប់។ ការសាកសួរ ឬ ការត្រួតពិនិត្យនេះ មិនត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ មុនកាលបរិច្ឆេទនៃការ បោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះឡើយ។ ការចំណាយ ទៅលើការធ្វើសវនកម្មនេះ ជាបន្ទុករបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល ៥(ប្រាំ)ឆ្នាំយ៉ាងតិច ក្រោយពីធ្វើតុល្យការប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវផ្តល់របាយការណ៍សវនកម្មជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងាររៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ។

ជំពូកទី៥ **ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

មាត្រា ២៩.- ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមានដូចតទៅ៖

១- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវរំលាយចោលដោយស្ម័គ្រចិត្តតាមសេចក្តី សម្រេចនៃកិច្ចប្រជុំមហាសន្និបាត ដោយសម្លេងភាគច្រើន ២/៣(ពីរភាគបី) នៃចំនួនសមាជិកដែល បានចូលរួមប្រជុំ។ កិច្ចប្រជុំមហាសន្និបាត នឹងអនុម័តផងដែរលើសេចក្តីសម្រេចទៅលើនីតិវិធីសម្រាប់ ជម្រះបញ្ជីស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។

២- សហជីពមួយត្រូវរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវ បានបិទលែងដំណើរការផលិតកម្មជាស្ថាពរ។

៣- សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ។

មាត្រា ៣០.- ហេតុផលនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការការងារ ប្រសិនបើ៖

ក- ការបង្កើត ឬសកម្មភាពនានារបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹង ច្បាប់ ឬគោលដៅនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

ខ- សហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពិនិយោជកតទៅទៀត ហើយយ៉ាងជាក់ស្តែងមិន អាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន។

គ- សមាជិកសហជីពថយចុះនៅក្រោមចំនួនអប្បបរមា ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងចំណុច "ង" នៃមាត្រា១២ នៃច្បាប់នេះ ហើយអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ពុំបានផ្តើមគំនិតរំលាយចោលដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងរយៈពេល៦(ប្រាំមួយ)ខែ។

ឃ- អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវបានរកឃើញថា មាន កំហុសក្នុងការប្រព្រឹត្តល្មើសក្នុងនាមសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបង្កឲ្យមានការខូចខាតយ៉ាង ខ្លាំងដល់សន្តិសុខរបស់រដ្ឋ។

តុលាការការងារអាចកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់លុបបំបាត់នូវកង្វះខាតទាំងឡាយ ដូចមាន ចែងក្នុងចំណុច"ក" "ខ" និង"គ" ខាងលើនេះ មុននឹងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន។

សាមីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចប្តឹងឧបាស្រ័យទៅតុលាការការងារលើការរំលាយ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ និងរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចពីតុលាការការងារ។

មាត្រា ៣១.- អនុភាពនៃការរំលាយចោល

ទោះបីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ ក៏អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និង អ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះ មិនអាចរួចផុតពីការទទួល ខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន ឬភាគីដទៃទៀតឡើយ គិតត្រឹមថ្ងៃប្រកាស រំលាយជាផ្លូវការ។

មាត្រា ៣២.- ទ្រព្យសកម្មរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក នៅពេលត្រូវបានប្រកាស រំលាយចោល

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវ ចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ ហើយ ប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃសហជីព ឬសមាគម និយោជកទាំងនោះ អាចផ្ទេរបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជក មួយទៀត ដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និថ្វីយសង្គម។

ជំពូកទី៦

តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៣៣.- ការបោះឆ្នោតជុំទី១ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

គ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច៨(ប្រាំបី)នាក់ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

ការទទួលស្គាល់ថា មានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ដែលមានកម្មករ និយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើ មិនមានឥទ្ធិពលដាច់ចោលកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនពីការអនុវត្ត បទប្បញ្ញត្តិនេះទេ។

ប្រសិនបើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយអំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ដែលតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយ ឡែកនោះ។

មាត្រា ៣៤.- បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នា ដែល មិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តនីតិក្រម និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ហើយនិង អនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការ អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ

- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ

- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍ សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ។

- ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត ត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ លើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួល បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។

- ប្រតិភូបុគ្គលិក ក៏ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សា ត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការ ដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬ ការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

- នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចុះអនុសញ្ញារួម អន្តរកាលជាមួយនិយោជក។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះ មានថេរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំ។ អនុសញ្ញា រួមអន្តរកាលនេះ ត្រូវបានជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយអនុសញ្ញារួម ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយនិយោជក ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនេះផ្តល់ផល ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតស្មើ ឬច្រើនជាងអនុសញ្ញារួមអន្តរកាល។

មាត្រា ៣៥.- ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចតទៅ៖

- កម្មករនិយោជិតពី៨(ប្រាំបី)នាក់ ទៅ៥០(ហាសិប)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ១ (មួយ)នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ១(មួយ)នាក់

- កម្មករនិយោជិតពី៥១(ហាសិបមួយ)នាក់ ទៅ១០០(មួយរយ)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិក ពេញសិទ្ធិ២(ពីរ)នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ២(ពីរ)នាក់

- កម្មករនិយោជិតលើសពី១០០(មួយរយ)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ១(មួយ)នាក់ បន្ថែម និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ១(មួយ)នាក់បន្ថែម រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិត ១០០ (មួយរយ)នាក់បន្ថែមទៀត។

មាត្រា ៣៦.- សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាមេឆ្នោត

កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៩(ដប់ប្រាំបួន) ឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិច៣(បី)ខែក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងគ្មានទទួលទោសស្តីពីការ ដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

កម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិ បោះឆ្នោត មានអាយុយ៉ាងតិច១៩(ដប់ប្រាំបួន)ឆ្នាំ មានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិច៣(បី)ខែ និងមានកំរិតវប្បធម៌ទូទៅយ៉ាងហោចណាស់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។ បន្ថែម លើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិ ដែលគ្រោងទុក។

មាត្រា ៣៧.- ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ងាត់។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល តែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នា ដែលត្រូវ រៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា។

មាត្រា ៣៨.- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវបានជ្រើសរើស ក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយសហជីពនៅក្នុង ក្របខ័ណ្ឌសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។

សហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈ ដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូ បុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំមានសហជីព កម្មករនិយោជិត អាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន ប្រតិភូបុគ្គលិកដោយខ្លួនឯងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត។ ប្រសិនបើពុំមានកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះ ជាប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ឬប្រសិនបើពុំមានកម្មករនិយោជិតអាចបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីឈរឈ្មោះ ជាបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣៦នៃច្បាប់នេះទេ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ។

មាត្រា ៣៩.- ការជាប់ឆ្នោត

បេក្ខជនណាបានទទួលសម្លេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថា បានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួន អាសនៈដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជន ច្រើននាក់ទទួលបានសម្លេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឲ្យទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុច្រើន ជាងគេ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

មាត្រា ៤០.- ការបោះឆ្នោតជំនុំ២

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្តាល នៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ឬ ក្នុងករណីសហជីពមិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃក្រោយមក និយោជកត្រូវចាត់ចែងម្តងទៀត ដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាច បោះឆ្នោតឲ្យបេក្ខជនណាមួយក៏បាន ទោះបេក្ខជននោះបាន ឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយសហជីព ក៏ដោយ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកម្រៃនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា ៤១.- អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ

ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសម្រាប់អាណត្តិ ២ (ពីរ)ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

មុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់ នៅពេលទទួល មរណភាព លាចេញពីតំណែង និងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

នៅពេលប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូ បុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនោះ ត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយនៅក្នុងគណៈជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាព នៃការជំនួសនេះ ត្រូវផ្តល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ដែលជ្រើសតាំងដោយសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសម្លេង ឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា ៤២.- ការកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាការកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឲ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផង ក្នុងរយៈពេល១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិត សហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេល៤៥(សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួល ពាក្យស្នើសុំនោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុង រយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា ៤៣.- ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជក ឬតំណាងនិយោជកមិនត្រូវធ្វើឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ក្លាយជាជនរងគ្រោះតាមមធ្យោបាយ ណាមួយ ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះទេ។

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើ បាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះ ត្រូវ អនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិក ក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន៣(បី)ខែ និងក្នុងរយៈពេល ៣(បី)ខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោត ក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់ គម្រោងផ្លាស់ប្តូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលនាំឲ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិក៏ ត្រូវដាក់ឲ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា នេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជា ដល់សហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេល១(មួយ)ខែយ៉ាងយូរ ក្រោយទទួល ពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬ សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេល២(ពីរ)ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួល សេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ ឲ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុង រយៈពេល២(ពីរ)ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងការតវ៉ានោះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានលុបចោល។

មាត្រា ៤៤.- អាណត្តិនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល

ប្រសិនបើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតុលាការការងារបានបដិសេធសេចក្តី សម្រេចរដ្ឋបាល ស្តីពីការសុំអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះ មានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀត ដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនបើជន នោះបានធ្វើការតវ៉ា ឬឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេល២(ពីរ)ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងនៃសេចក្តី សម្រេចរដ្ឋបាល ស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះនោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះ ត្រូវបានដាក់ឲ្យកាន់ តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត។

មាត្រា ៤៥.- ករណីមានកំហុសធ្ងន់

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយោជកនៃសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសម្រេចព្យួរការងារសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដើម្បីរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឲ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការព្យួរការងារនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលប៉ះពាល់នៃការព្យួរការងារនេះ ក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ។ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបានព្យួរការងារនោះឲ្យចូលធ្វើការវិញភ្លាម បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

មាត្រា ៤៦.- ការកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល៨(ប្រាំបី)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត។ ម៉្យាងទៀត និយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិទ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ៤៧.- សិទ្ធិម្ចាស់កិច្ចការងាររបស់កម្មករនិយោជិត

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនមែនជាឧបសគ្គ ចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជន នោះឡើយ។

មាត្រា ៤៨.- បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ។

មាត្រា ៤៩.- ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់បែបបទអនុវត្តជំពូកទី៦នេះ មានជាអាទិ៍៖

- ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ។
- ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះ ដើម្បីឲ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់។
- គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិក បំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង។
- ឃ- លក្ខខណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

ជំពូកទី៧
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

មាត្រា ៥០.- សិទ្ធិនៃសហជីពភាពនៅក្នុងសហជីព

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសពីសំណាក់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ សម្រាប់អាណត្តិ២(ពីរ)ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

សមាជិកសហជីពត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ ទៅដល់សមាជិកភាព។

សមាជិកសហជីពមិនតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់តាម អំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬភ្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ ត្រូវប្រមូលប្រាក់ភាគទាន បានឡើយ លុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រមូលប្រាក់ភាគទាននោះ ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ នៃសហជីព។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយ នៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិក នៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចគ្នា បុគ្គលត្រូវតែលាលែងពីសហជីពមុន ក្នុងរយៈពេល១(មួយ)ខែ បើមិនដូច្នោះទេ បុគ្គលនោះត្រូវបាន ក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ។

មាត្រា ៥១.- ការតំណាងឱ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិ រកតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក ដោយសហជីពដែលខ្លួនជ្រើសរើសផ្ទាល់។ នៅទីណាដែលសហជីពមួយ ត្រូវបានបញ្ជាក់ថាជា សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអាចធ្វើជា តំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ទាក់ទិននឹងសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឲ្យនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ដែល បានចរចាដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ ពួកគេមិនអាចចរចាឡើងវិញ ឬព្យាយាម ផ្លាស់ប្តូរប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួននោះ ឡើយ ក្នុងខណៈដែលអនុសញ្ញារួមនៅមានសុពលភាព ឬក៏ភាពជាតំណាងបំផុតនៅមានសុពលភាព។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពនោះអាចចង្អុលតែងតាំងសមាជិករបស់ខ្លួនមួយរូប ដែលបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ដូចមាន ចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៣៦ នៃច្បាប់នេះ ជាប្រតិភូសហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិ គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនឹងនិយោជកក្នុងអង្គការ វិជ្ជាជីវៈដែលបានតែងតាំងរួមគ្នា។ ប្រតិភូសហជីពមានអាណត្តិ២(ពីរ)ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំង ជាថ្មីឡើងវិញបាន។

ប្រតិភូសហជីពក៏អាចបំពេញបេសកកម្មដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។

មាត្រា ៥២.- គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានករណីយកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកប ដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយធានាឲ្យមាននូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។ ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាព ស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេល និងឲ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែល កើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះ រាប់បញ្ចូលនូវករណីយកិច្ចធ្វើការសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ។

ជំពូកទី៨ ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥៣.- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់តំណាងបំផុត

និយោជកត្រូវរក្សាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះ ស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗ ក្នុងករណីដែលសហជីពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។ បែបបទអនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៥៤.- គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សមាគមនិយោជក និងនិយោជកទាំងអស់ មានករណីយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព និងតំណាងស្របច្បាប់របស់សហជីព ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។

ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុត ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួប និងកោះប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេល និងឲ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាឬសំណួរទាំងឡាយ ដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះ មានលើសពីកិច្ចប្រជុំ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឲ្យសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដើម្បីធ្វើការចរចាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចា ដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឲ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានករណីយកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយ ដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចាត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់។

ជំពូកទី៩ ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៥.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។ នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានសហជីពតែមួយឯកឯងសហជីពនោះត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត តាមការស្នើសុំរបស់សាមីសហជីព

ប្រសិនបើសហជីពនោះមានសមាជិកចាប់ពី ៥០%+១(ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប។ ប្រសិនបើសហជីពនោះមានសមាជិកតិចជាង ៥០%+១(ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប លុះណាតែកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បោះឆ្នោតគាំទ្រដោយសំឡេងភាគច្រើន ទើបសហជីពនោះទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត។ ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានសហជីពច្រើន សហជីពត្រូវតែស្វែងរកភាពជាតំណាងបំផុត។

សហជីពណាមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ៖

- ក- បានចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវ។
- ខ- មានសមាជិកដែលមានប័ណ្ណសំគាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេចាប់ពី ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ)ឡើងទៅ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។
- គ- បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់៣៣%(សាមសិបបីភាគរយ) នៃចំនួនសមាជិក។

ឃ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

ប្រសិនបើគ្មានសហជីពណាមួយអាចរកបានសមាជិកចាប់ពី៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ)ឡើងទៅទេ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ត្រូវអនុវត្តតាមវិធីបោះឆ្នោតពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ បែបបទអនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

មាត្រា ៥៦.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ

នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយដែលមានសហជីពច្រើន ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតច្រើន សហជីពទាំងនេះត្រូវតែស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយត្រូវបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច “ក” ចំណុច “គ” ចំណុច “ឃ” នៃមាត្រា៥៥ ខាងលើនេះបូកបន្ថែមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយទៀត គឺមានសមាជិកដែលមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខដែលតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចនោះ។

ប្រសិនបើសហជីពមូលដ្ឋានច្រើននៃសហគ្រាសច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥៥ខាងលើនេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមមាត្រា៧៣នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៧.- សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៥៨.- ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ ក្រោយពេលបានទទួលសំណុំបែបបទ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការ អំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ សហជីពដែលបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ អាចចាត់ឲ្យមានការអង្កេត ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញភាពជាតំណាង បំផុតរបស់សហជីពណាមួយ ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ក្នុង ករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៩.- សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីពដែលមានភាពជា តំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុត ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានករណីយកិច្ច ដូចខាង ក្រោម៖

- ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជក ក្នុងគោលបំណងឲ្យមានការព្រមព្រៀងជា សមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួម ដែលផ្ដោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខ ការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ជាមួយនិយោជក
- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ឲ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួន នៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត ដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មីទាំងឡាយ
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៦០.- សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ជាមួយសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានសហជីព មានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួចហើយ ដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាម ឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងពីការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែល លើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ ប្រកាស បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន៖

- ក- ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ខ- ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។
- គ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។
- ឃ- ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ។
- ង- ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ។
- ច- “ ការផ្តល់ព័ត៌មាន ” ពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន។
- ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ ដែលអាចជាហាងលក់ដូរភ័ស្តុ អាហារដ្ឋាន ឬការងារ ពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន ដូចជាឥណទាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ ជីវភាពរស់នៅសមាជិករបស់ខ្លួន។

ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឲ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ពេល
គ្មានការងារធ្វើ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ក៏អាចអនុវត្តតួនាទីដែលមានកំណត់ក្នុងចំណុច “ក” ដល់
ចំណុច “ជ” ខាងលើនេះដែរ។

មាត្រា ៦១.- មិរុភេទ និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព មិនអាចប្តឹងជំទាស់បានឡើយនៅក្នុង
រយៈពេល២(ពីរ)ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លើកលែងតែក្នុងករណីខាងក្រោម
នេះ ដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត អាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយមិនកំណត់
ពេលវេលា៖

ក- នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថា សហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជា
ទៀងទាត់របស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង
ជាក់ស្តែង។

ខ- នៅពេលដែលការចុះបញ្ជីការបស់សហជីព ត្រូវបានព្យួរ ឬលុប។

គ- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយចោលដោយខ្លួនឯង។

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល២(ពីរ)ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមាន
វត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងភាពជាតំណាង បំផុត
នេះ តាមរយៈការស្វែងរកឲ្យមានការទទួលស្គាល់ តាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំពោះករណីនៃចំណុច“ក” នៃ
មាត្រានេះ អាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការការងារ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីពដែលមានភាពជា
តំណាងបំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅ
រៀងរាល់១២(ដប់ពីរ)ខែម្តង។

**មាត្រា ៦២.- ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់
សេវាភ្នាក់ងារ**

និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល
កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះត្រូវដាក់
បញ្ចូលនូវកាលបរិច្ឆេទ ដែលការកាត់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ
កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ កាលបរិច្ឆេទ
និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឲ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ។

ជំពូកទី១០

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦៣.- ការរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព

និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការតម្លើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។

មាត្រា ៦៤.- ការរំលោភចេញ និងការហាមឃាត់នូវការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមដោយនិយោជក ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់៖

- ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង។
- ខ- ដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឲ្យបុគ្គលនោះ មិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។
- គ- ធ្វើកិច្ចសន្យានូវសេវាកម្ម ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីព នៅពេលដែលការធ្វើបែបនេះ អាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង។
- ឃ- ផ្ដួចផ្ដើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរូបរមន្តនៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយ ក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។
- ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ។
- ច- បណ្ដេញចេញ បញ្ឈប់ ឬធ្វើបុរេវិនិច្ឆ័យ ឬរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់ភស្តុតាង ផ្តល់ភស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗទៀតជាធរមាន។
- ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។
- ជ- ឡែកអោយខុសច្បាប់។
- ឈ- ការរារាំងខ្ទប់ទ្វារអាគារសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬច្រកចេញចូលដោយមធ្យោបាយផ្សេងៗ ឬរារាំងតាមរយៈការគំរាមកំហែង ការបង្ខំឲ្យមានហិង្សាមកលើកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមឬមានបំណងចូលរួមធ្វើកូដកម្ម។

ជំពូកទី១១

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៥.- គ្មានការរើសអើងនៅក្នុងសហជីពភាព

ត្រូវចាត់ទុកថា ជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីព ចំពោះ ការបដិសេធនូវសមាជិកភាព ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៦ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៦៦.- ការកំណត់ចេញ និងការហាមឃាត់ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីព ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

- ក- ដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការរៀបចំ សហជីពដោយខ្លួនឯង។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហជីពត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួននៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព។
- ខ- បង្ខំ ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករនិយោជិត រួមទាំងការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ក្រៅពីហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ព្រោះតែ ហេតុផលសាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបដិសេធសមាជិកភាពខ្លួន នៅក្នុងសហជីពនោះ។
- គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ក្នុងការចោទអនុសញ្ញារួម ក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដែលសហជីពនោះ មានភាពជាតំណាងបំផុត។
- ឃ- បង្ខំរឿង ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត ដែលមានតម្លៃមានលក្ខណៈចរិតត្រង់ៗ សម្រាប់សេវាកម្ម ដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញរាប់បញ្ចូលទាំងការទាមទារ ប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចោទរបស់សហជីព។
- ង- រំលោភ ឬបង្ខំឲ្យមានការរំលោភដោយចេតនាលើអនុសញ្ញារួម ឬរារាំងដំណើរការចោទ និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។
- ច- បង្ខំរឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឲ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅ កន្លែងការងារ។
- ឆ- ធ្វើឲ្យកកស្ទះ ឬធ្វើការរារាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដោយ ខុសច្បាប់ ឬគំរាមកំហែង ឬទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំដល់កម្មករនិយោជិត ដែលពុំមែនជាកូដកម្មឲ្យចូលធ្វើការ។
- ជ- ដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់។

ជំពូកទី១២

ការការពារជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៧.- ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានពីសំណាក់តំណាងសហជីព ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាព របស់ខ្លួន ឬដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួន ត្រូវផ្តល់ឲ្យដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ដែលនិយោជកមិនត្រូវបដិសេធការអនុញ្ញាត នេះដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យនោះឡើយ។ ការធ្វើ

ទំនាក់ទំនងទាំងឡាយនោះ ពុំត្រូវធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឡើយ។

មាត្រា ៦៨.- ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិក្ខ បុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ ក្នុងរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ ឆ្នោត។ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូន ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់ នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកា សហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវទទួលបានការ ការពារដូចគ្នានឹងប្រតិក្ខបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេលរហូតដល់៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទ ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីកិច្ចបញ្ជីកាសហជីព។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឲ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការរបស់សហជីព។ ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារ តាមគ្រប់មធ្យោបាយ ដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ។

មាត្រា ៦៩.- សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបាន បណ្តេញចេញពីការងារ

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងអស់ ដែលត្រូវ បានបញ្ឈប់ពីការងារដោយស្របច្បាប់ជាបណ្តោះអាសន្ន ឬអចិន្ត្រៃយ៍ដោយហេតុផលសេដ្ឋកិច្ច ឬ ហេតុផលផ្សេងទៀតតាមផ្លូវច្បាប់ នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សម្រាប់ គោលបំណងដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ស្របតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដោយពុំធ្វើឲ្យរាំងស្ទះ ដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលបានប្រព្រឹត្ត ខុស ហើយត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ ត្រូវលាលែងចេញពីសហជីពនោះ ហើយបុគ្គលនោះ លែងមានភារកិច្ចចេញចូលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទៀតហើយ។

ជំពូកទី១៣

អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសហគ្រាស

មាត្រា ៧០.- គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម គឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព ក៏ដូចជាសហជីព និងសមាគមនិយោជក។ អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួនដែលអាចមាន៖

ក- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ៖

- នៅថ្នាក់រោងជាង ឬការដ្ឋាន
- នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- នៅថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត
- នៅថ្នាក់ជាតិ។

ខ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ៖

- វិជ្ជាជីវៈមួយជាក់លាក់
- វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាក់លាក់
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច។

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម អាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់កម្មករនិយោជិតជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ។ ការទាមទារទាំងអស់ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។

នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយ ត្រូវមានអនុសញ្ញារួមតែមួយប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៧១.- វិវេកនៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់វិវេកពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់វិវេកពិតប្រាកដ។

ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់វិវេកពិតប្រាកដ វិវេកនេះមិនអាចលើសពី៣(បី)ឆ្នាំទេ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងហើយ គ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ ឬស្នើអនុសញ្ញារួម ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុន៣(បី)ខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមានបន្តទៀត ដោយនៅមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួមមានកំណត់វិវេកដែល។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងវិវេកមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវបានបដិសេធឬបន្ត ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំចំពោះអ្នកដែលបានបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ។

ការប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនេះ មិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់អនុសញ្ញារួមនោះ សម្រាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀត ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ។

មាត្រា ៧២.- ភាគីនៃកិច្ចចរចា

ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិអំណាចផ្តាច់មុខពីសមាជិករបស់ខ្លួន តាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា។ ការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ ការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានហាមឃាត់។

មាត្រា ៧៣.- ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមនាទិនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើន

ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជក ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងនាមឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងនិយោជកទាំងអស់នៅក្នុងកំរិតថ្នាក់ចរចា។

បែបបទអនុវត្តជាក់ស្តែងនូវកថាខណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

មាត្រា ៧៤.- ការចុះបញ្ជីការងារ

នៅពេលដែលសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះ អាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នបានភ្លាមរវាងភាគីទាំងពីរ ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នភ្លាមនេះ។ អនុសញ្ញារួមនោះ ត្រូវយកទៅចុះបញ្ជីការងារនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រោយការចុះបញ្ជីការងារ(មួយ)ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានចូលជាធរមាន។

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំឆ្នាំនូវអនុសញ្ញារួម ដែលបានចុះបញ្ជីការងារ។

មាត្រា ៧៥.- អនុសញ្ញារួមត្រូវមានចែងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ

អនុសញ្ញារួមទាំងអស់ ត្រូវតែមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ ទើបអាចចុះបញ្ជីការងារបាន។

ជំពូកទី១៤

ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៧៦.- ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីពមួយ និងសហជីពមួយទៀត ត្រូវធ្វើការដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅ និងអស់ពីលទ្ធភាពដោយសហជីពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសមាគមនិយោជកមួយ និងសមាគមនិយោជកមួយទៀត ព្រមទាំងវិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីព និងសមាគមនិយោជក ក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅ និងអស់ពីលទ្ធភាព។

ប្រសិនបើការពិភាក្សា ដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រានេះ មិនបានឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ ត្រូវធ្វើការដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី១៥
ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៧.- ហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិ និងការក្លែងលិខិតស្នាមរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលបានរកឃើញថា បានប្រព្រឹត្តិល្មើស ត្រូវសងប្រាក់ដែលបានរកឃើញពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងពិន័យជាប្រាក់ ពី ៥០០ ០០០ (ហាសិបម៉ឺន) រៀល ទៅ ៤ ០០០ ០០០ (បួនលាន) រៀល។ បទល្មើសទាំងនោះមានដូចខាងក្រោម៖

- ១- មានការបន្លំ កេងប្រវ័ញ្ច ប្រាក់ចំណូលពីសមាជិករបស់ខ្លួន ឬទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។
- ២- ការសំឡត គំរាមកំហែងយកជំនួយពីបុគ្គលឬក្រុមណាមួយដោយមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ។
- ៣- ការបន្លំទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមកជាទ្រព្យសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួន។
- ៤- ការក្លែងលិខិតស្នាមឯកជន ដើម្បីកេងប្រវ័ញ្ចយកប្រាក់ភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួន។
- ៥- មានចេតនាមិនរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ក្រោយពីធ្វើតុល្យការប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ។

មាត្រា ៧៨.- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលធ្វើកូដកម្ម ឬឡូកអេមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលធ្វើកូដកម្ម ឬឡូកអេមិនបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយដែលអធិការការងារបានបញ្ជាក់ជាផ្លូវការ អំពីការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនេះ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះត្រូវព្យួរកិច្ចបញ្ជាការរយៈពេល២(ពីរ)ខែ។ ប្រសិនបើការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនេះកើតមានឡើងជាលើកទី២ កិច្ចបញ្ជាការត្រូវព្យួររយៈពេល៦(ប្រាំមួយ)ខែ។ ប្រសិនបើការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនេះ កើតមានឡើងជាលើកទី៣ឡើងទៅ កិច្ចបញ្ជាការត្រូវព្យួររយៈពេលយ៉ាងតិច ១២(ដប់ពីរ)ខែ។ តុលាការការងារចេញដីកាសម្រេចអំពីការព្យួរកិច្ចបញ្ជាការទាំងនេះ។

មាត្រា ៧៩.- ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

និយោជកណាដែលត្រូវគេរកឃើញថា បានបណ្តេញចេញ ឬដកហូតដោយមូលហេតុនៃការរើសអើង ការជ្រៀតជ្រែកនឹងសកម្មភាពសហជីព និងការអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីព ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦៣ និងមាត្រា៦៤ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន) រៀល ទៅ ៦ ០០០ ០០០ (ប្រាំមួយលាន) រៀលដោយមិនទាន់គិតដល់ទោសផ្សេងៗទៀតដែលមាន។

មាត្រា ៨០.- ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

បុគ្គលណាដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានជ្រៀតជ្រែក និងធ្វើការដណ្តើមសមាជិកពីសហជីព មួយ ទៅសហជីពមួយ ដោយរំលោភលើឆន្ទៈ និងគោលបំណងរបស់សាមីជនជាសមាជិកសហជីព ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០ ០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ៤ ០០០ ០០០ (បួនលាន) រៀល។

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានប្រព្រឹត្តិល្មើស ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០ ០០០ (មួយសែន)រៀល ទៅ ៥ ០០០ ០០០(បួនលាន) រៀល។ បទល្មើសទាំងនោះមានដូចតទៅ៖

១- ការមិនបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ទោះបីក្នុងអាណត្តិទី១ ទី២ ឬអាណត្តិជាបន្តបន្ទាប់ក៏ដោយ និងការមិនបោះឆ្នោតជ្រើសរើសពីសំណាក់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ សម្រាប់អាណត្តិ២ឆ្នាំ ហើយមិនអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

២- គម្រូរឲ្យបង់ប្រាក់កាត់ទានដែលកំណត់តាមអំពើចិត្ត។

៣- បានរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាពរបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦ និងមាត្រា៦៥ នៃ ច្បាប់នេះ។

៤- បានដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិត នូវការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការរៀបចំ សហជីពដោយខ្លួនឯង។

៥- បានបង្ខំ ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំង និងកម្មករនិយោជិតរួមទាំងបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

៧- បានរំលោភករណីកិច្ចនៃភាពសុចរិត ឬបង្ខំឲ្យមានការរំលោភដោយចេតនា ឬរារាំងដំណើរ ការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬព្យាយាមឲ្យនិយោជកបង់ ប្រគល់ យល់ព្រមបង់ និងប្រគល់ប្រាក់ ឬដាវត្ថុផ្សេងៗក្នុងចំនួនណាមួយ ដែលមានតម្លៃជាចាំបាច់លក្ខណៈគ្រប់ៗសម្រាប់ថ្លៃសេវាកម្ម។

៨- បានបង្ខំរឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបំប្លែងនិរន្តរភាពយោបាយ ការប្រព្រឹត្តិអំពើហិង្សា នៅកន្លែងការងារ។

៩- បានធ្វើឲ្យកកស្ទះ ឬរារាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល ឬផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ ការ គម្រាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំដល់កម្មករនិយោជិតដែលពុំមែនជាកូនករ មិនឲ្យចូលធ្វើការ និងការដឹកនាំ ធ្វើកូដកម្មដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់។

មាត្រា ៨១. អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីពដែល មានសមាជិកភាគតិចដែលប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវ

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលត្រូវបាន រកឃើញថា សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច បានធ្វើការអុកឡុក រំខានដល់សហជីពមានភាពជា តំណាងបំផុត ទាំងចំពោះការចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម ទាំងចំពោះការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងមូល ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន) រៀល ទៅ ៦ ០០០ ០០០(ប្រាំមួយលាន)រៀល ដោយមិនទាន់គិតដល់ទោសផ្សេងៗទៀតដែលមាន។

មាត្រា ៨២.- អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវ

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬរបស់សមាគម និយោជកដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានប្រព្រឹត្តិល្មើសដោយរំលោភ ត្រូវសងប្រាក់ដែលបានរកឃើញពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១ ០០០ ០០០(មួយលាន) រៀល ទៅ ៦ ០០០ ០០០(ប្រាំមួយលាន)រៀល។ការរំលោភមានដូចតទៅ៖

១- មិនការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

២- មិនធានាបាននូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាព រវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក។

៣- មិនលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការសិក្សា អប់រំ និងចំណេះដឹងដល់កម្មករនិយោជិត។

៤- មិនធានាបាននូវការងារ សន្តិសុខការងារ និងការអភិវឌ្ឍជាតិ។

មាត្រា ៨៣.- បុគ្គលរារាំងដល់ការអនុវត្តសេរីភាពសហជីព

បុគ្គលណាដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានធ្វើការរារាំងដោយចេតនាដល់ការអនុវត្តសេរីភាព នៃការចូលរួម និងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព សិទ្ធិនៃការបង្កើតសហជីព សេរីភាពនៃការចូលរួមជា អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬរបស់សមាគមនិយោជក ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន)រៀល ទៅ ៦ ០០០ ០០០(ប្រាំមួយលាន)រៀល។

មាត្រា ៨៤.- បុគ្គលដែលធ្វើការបំភិតបំភ័យដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬដល់ កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក

បុគ្គលដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានធ្វើការបំភិតបំភ័យដោយចំហ ឬដោយសម្ងាត់ដល់ សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬដល់កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន)រៀល ទៅ ៦ ០០០ ០០០(ប្រាំមួយលាន)រៀល។

បុគ្គលដែលជ្រៀតជ្រែក ញុះញង់ រំខានដល់ការចរចា និងការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ត្រូវផ្ដន្ទាទោស.....។

មាត្រា ៨៥.- បុគ្គលដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើស ឬការធ្វើសកម្មភាព របស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

បុគ្គលណាដែលត្រូវបានរកឃើញថា ធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសប្រតិភូ បុគ្គលិក ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១ ០០០ ០០០(មួយលាន)រៀល ទៅ ៦ ០០០ ០០០(ប្រាំមួយលាន)រៀល។ ការអនុវត្តផ្ទុយពីនីតិវិធីមានដូចតទៅ៖

- ១- រារាំងមិនឲ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក
- ២- មិនព្រមផ្តល់ ឬទទួលយកនូវបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក
- ៣- មានការរើសអើងចំពោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងអ្នកចូលរួមបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- ៤- បង្ខិតបង្ខំដោយប្រើគ្រប់មធ្យោបាយទុច្ចរិត ដើម្បីកុំឲ្យកម្មករនិយោជិតឈរឈ្មោះជា បេក្ខភាពប្រតិភូបុគ្គលិក និងចូលរួមបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក។
- ៥- ការរៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកមិនធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ។
- ៦- ផ្តល់ឱកាសឲ្យបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងអ្នកចូលរួមបោះឆ្នោតដោយមិន គោរព និងអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌដែលច្បាប់បានកំណត់។
- ៧- មិនផ្តល់ពេលវេលារយៈពេល២ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិក សម្រាប់ធ្វើការ របស់ពួកគេ។
- ៨- មិនព្រមរៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក តាមការស្នើសុំស្របច្បាប់ពីភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ។

៩- ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិបុគ្គលិកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ(មិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់)។

មាត្រា ៨៦.- និយោជកដែលមិនព្រមធ្វើកំណត់ហេតុជ្រើសរើសប្រតិបត្តិបុគ្គលិក

និយោជកណាដែលមានចេតនាមិនធ្វើកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិបត្តិបុគ្គលិកបញ្ជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល ៨(ប្រាំបី)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបោះឆ្នោតរួច និងមិនយកកំណត់ហេតុនេះទៅបិទផ្សព្វផ្សាយជាដំណឹងក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន)រៀល ទៅ ៦ ០០០ ០០០(ប្រាំមួយលាន)រៀល។

ជំពូកទី១៦

អនុប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៨៧.- ការចុះបញ្ជីការ

សហជីព និងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីការរួចហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន នៅតែមានសុពលភាពរហូតដល់មានការជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល អាណត្តិថ្មី ឬផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ។

មាត្រា ៨៨.- កិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានស្រាប់

អនុសញ្ញារួមទាំងឡាយដែលមានស្រាប់ នៅតែមានសុពលភាពដូចដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី១៣នៃច្បាប់នេះ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ សហជីពពាក់ព័ន្ធត្រូវស្វែងរកភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងគោលបំណងទទួលបានការព្រមព្រៀងបន្តនូវអនុសញ្ញារួម ឬចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មី។

មាត្រា ៨៩.- តុលាការការងារ

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ សាលាដំបូងរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវបំពេញតួនាទីជំនួសតុលាការការងារ។

ជំពូកទី១៧

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩០.- និរាករណ៍

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា ៩១.- ការចូលជាធរមាន

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ច្បាប់នេះត្រូវបានរដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
អនុម័ត នាថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១១
ក្នុងសម័យប្រជុំលើកទី..... នីតិកាលទី៤។
ហត្ថលេខា

សម្តេចអគ្គមហាពញ្ញាចក្រ ហេង សំរិត