**ព្រះរាជក្រម**

**យើង**

នស/រកម/០៥១៦/០០៧

**ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី**
**សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ**
**ខេមរាជនា សម្ពោធិភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា**
**ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី**

រដ្ឋសភា
ចូល លេខ ១៤៤៧
ថ្ងៃទី ០៦/០៥ ឆ្នាំ ២០១៦ ម៉ោង ១៥:៣០
បញ្ជូនទៅ ...

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ 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 ៖

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL •

# ច្បាប់

# ស្ដីពី

# សហជីព

# ជំពូកទី ១
## បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

### មាត្រា ១._ គោលបំណង

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង ៖

- ផ្ដល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពី ការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- កំណត់ពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

### មាត្រា ២._ គោលដៅ

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ ៖

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

### មាត្រា ៣._ វិសាលភាព

- ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្ដប់លើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។
- ច្បាប់នេះគ្របដណ្ដប់ចំពោះបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រផងដែរ ។

### មាត្រា ៤._ និយមន័យ

វាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅ ៖

- **អង្គការវិជ្ជាជីវៈ** សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកជាក្រុម 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 និយោជិត ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា 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 និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ។

កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL · ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង

- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក

- អាចស្នះស្វែង 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 ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ។ គ្មានបុគ្គលណារួមទាំងសហជីពផងអាចរាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ ។

## 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._ សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង

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

## មាត្រា ៩._ សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិដូចតទៅ ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ 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 អាចពិគ្រោះយោបល់គ្នាបានដោយសេរីអំពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវការបណ្ដុះបណ្ដាល ការលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារ ។

សហជីពអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពផ្សេងទៀតជាលក្ខណជាតិ និងអន្តរជាតិ ។ សមាគមនិយោជកក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ ។

សហជីពមួយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាជិកភាពក្នុងសហជីព ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងខ្លួនបានតែមួយក្នុងអំឡុងពេលតែមួយ ។

## ជំពូកទី ៣
## ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

### មាត្រា ១១._ សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី

ដើម្បីឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែង នៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា ។

### មាត្រា ១២._ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី

សំណើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានយល់ព្រមដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ។ សំណើសុំនេះត្រូវមាន ៖

ក- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន

ខ- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល

គ- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ឃ-អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ង- កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី

ច-ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ឆ- ចំពោះសហជីពៈ

- សហជីពមូលដ្ឋាន ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់ ។
- សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច 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 ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្តដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ។ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។

## មាត្រា ១៣ .- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ ៖

- ឈ្មោះ តំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងតំរូត្រានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត(ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព

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

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថាសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ ។ ក្នុងករណីនេះ មានតែកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេ ទើបអាចចូលជាសមាជិកសហជីពបាន ។

## មាត្រា ១៤.- អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់ ។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនេះមានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការការងារមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុទោះដោយគិតថ្លៃក្ដី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្ដី ហើយមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានពន្យារពេលការចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ហើយបានធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសកម្មភាពសមាគមនិយោជក ត្រូវបានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ។

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

## មាត្រា ១៥.- ចំណាត់ការនៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី

នីតិវិធីនិងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

## មាត្រា ១៦.- ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី

ការចុះបញ្ជីត្រូវបានពន្យារពេលដោយមូលហេតុណាមួយដូចតទៅ ៖

ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានថ្លែងមិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ។

ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ ។ សហជីពមួយត្រូវចាត់ទុកថាមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យប្រសិនបើ ៖

- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក

- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលណាមួយពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក ។

គ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ១២ (លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី) នៃច្បាប់នេះ ។

ឃ-លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយ ច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ញាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ ។

ង- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ឬសមាគមនិយោជក មិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និង អ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា ២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ ។

ច- ឈ្មោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គឺដូចគ្នាទៅនឹងសហជីពឬសមាគមនិយោជក ដែល បានចុះបញ្ជីរួចហើយ ឬមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគម និយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួច ឬមិនបានបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីដែនអនុវត្ត ឬកម្មវត្ថុរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើឲ្យសាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬយល់ខុស ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារពេលការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជី ។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលការស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់ ខ្លួនត្រូវបានពន្យារពេលមានរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃបានទទួលដំណឹងពីការពន្យារ ពេលដើម្បីកែតម្រូវកង្វះខាត បើមិនព្រមកែតម្រូវការស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានបដិសេធដោយស្វ័យប្រវត្តិ ។

## មាត្រា ១៧.- ការរក្សាបញ្ជិកា

ដើម្បីរក្សាបញ្ជិកាដែលបានយល់ព្រមរួចហើយឲ្យនៅមានសុពលភាព សហជីព ឬសមាគម និយោជកនីមួយៗត្រូវ ៖

ក- ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើសៀវភៅ ហិរញ្ញវត្ថុនិងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុកជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារចំនួន ១(មួយ) ច្បាប់យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ដោយត្រូវបង្ហាញ នូវ៖

- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ ដោយ បង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមគ្រប់ប្រភពចំណូលទាំងអស់
- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សកម្មភាពរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ចំនួនសមាជិក ។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL •

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 ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

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 ។

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS

# ជំពូកទី ៤
## ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

### មាត្រា ២២.- ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក បានមកពី ៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

ខ- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

គ- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បម្រើឲ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់ ។

### មាត្រា ២៣.- វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ មិនត្រូវឲ្យជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន ។

### មាត្រា ២៤.- ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឲ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់

ការដាក់បញ្ចូល និងការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទៅឲ្យភាគីផ្សេងទៀត ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងរាល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ផ្សេងទៀត ដែលធ្វើឡើងដោយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចធ្វើទៅបានតែតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្នុងករណីសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

### មាត្រា ២៥.- ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTERE DU PALAIS ROYAL • ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង

## មាត្រា ២៦.- ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត

និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីផ្ទេរទៅឲ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិត ។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការចរចាដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមមូលឯកភាពមួយដែលមិនលើសប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងទៀត ។ តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារនេះត្រូវបានបង់តែម្ដងគត់ ។

## 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

ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬសមាជិកចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីរំលាយសហជីព 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.- អានុភាពនៃការរំលាយចោល

ទោះបីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះ មិនអាចរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន ឬភាគីដទៃទៀតឡើយគិតត្រឹមថ្ងៃប្រកាសរំលាយជាផ្លូវការ ។

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 ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិយសង្គម ។

ROYAUME DU CAMBODGE LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

## ជំពូកទី ៦
## តំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

### មាត្រា ៣២.- ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

គ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករ និយោជិតយ៉ាងតិច ៨(ប្រាំបី) នាក់ កម្មករ និយោជិត ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។

ប្រសិនបើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយដែលមានចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានទាំងនោះ ។

### មាត្រា ៣៣ .- ការជាប់ឆ្នោត

បេក្ខជនណាដែលបានទទួលសំឡេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់ ។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំឡេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវផ្តល់អាទិភាពជូនបេក្ខនារី ឬបេក្ខជនដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការលុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្ដាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ។

### មាត្រា ៣៤.- ការបោះឆ្នោតជុំទី ២

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្ដាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត និយោជក ត្រូវចាត់ចែងធ្វើការបោះឆ្នោតនេះម្ដងទៀតក្រោយរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ ។

### មាត្រា ៣៥.- ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

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

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក ។

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL · ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង

### មាត្រា ៣៦.- ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត

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

### មាត្រា ៣៧.- ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ

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 យ៉ាងហោចណាស់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ ។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក ។

### 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 ៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្ដីតវ៉ារបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលការអនុវត្តក្រមការងារ និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ និងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្ដឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាពកែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្ដីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ។
- ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរៀបចំកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចុះអនុសញ្ញារួមអន្តរកាលជាមួយនិយោជក ។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះមានថិរវេលាមិនលើសពី ២(ពីរ) ឆ្នាំ ។

អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះ ត្រូវបានជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយនិយោជក ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនេះផ្តល់ ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ 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) ខែចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ 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 បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹងនិងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។

## មាត្រា ៤៤.- អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្ដីសម្រេចរដ្ឋបាល

ប្រសិនបើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតុលាការបានបដិសេធសេចក្ដីសម្រេចរដ្ឋបាលស្ដីពីការអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនបើជននោះបានធ្វើការតវ៉ា ឬឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសម្រេចរដ្ឋបាលស្ដីពីការអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះនោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់ឲ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត ។

## មាត្រា ៤៥.- ករណីមានកំហុសធ្ងន់

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចចេញសេចក្ដីសម្រេចព្យួរការងារសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដើម្បីរង់ចាំសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឲ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការព្យួរការងារនេះត្រូវទុកជាមោឃៈហើយផលប៉ះពាល់នៃការព្យួរការងារនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ ។ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនបានព្យួរការងារនោះឲ្យចូលធ្វើការវិញភ្លាមបន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

## មាត្រា ៤៦.- សិទ្ធិប្ដឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្ដឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

## មាត្រា ៤៧.- បណ្ដឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ ។

## មាត្រា ៤៨.- ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសដើម្បីកំណត់បែបបទនៃការអនុវត្តជំពូកទី ៦ (តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) នេះមានជាអាទិ៍ ៖

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករ និយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះដើម្បីឲ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ- លក្ខខណ្ឌដែលគណៈអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្ដេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង ។

## ជំពូកទី ៧
## សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

### មាត្រា ៤៩.- សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសរបស់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

សមាជិកសហជីពត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមាជិកភាព ។

សមាជិកសហជីពមិនតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់តាមអំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬភ្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ត្រូវប្រមូលប្រាក់ភាគទានបានឡើយ 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

អនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនឹងនិយោជកក្នុងអង្គភាពវិជ្ជាជីវៈដែលបានចាត់តាំងរូបគេ ។ ប្រតិភូសហជីព មានអាណត្តិ ២(ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំងជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

ប្រតិភូសហជីពអាចបំពេញបេសកកម្មដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។

## មាត្រា ៥១._ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សហជីពមានករណីយកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយធានាឲ្យមានការគោរពប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀងនិងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ ។ ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឲ្យ បានទាន់ពេល និងឲ្យបានញឹកញាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង ។ ករណីយកិច្ចនេះរាប់បញ្ចូលនូវករណីយកិច្ចធ្វើការសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ ។

# ជំពូកទី ៨

# ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

## មាត្រា ៥២._ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត

និយោជកត្រូវរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិតប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះ ស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារ សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗ ក្នុងករណីដែលសហជីពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

## មាត្រា ៥៣._គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សមាគមនិយោជកនិងនិយោជកទាំងអស់ មានករណីយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីពនិងតំណាងស្របច្បាប់របស់សហជីព ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ ។

ROYAUME DU CAMBODGE • CABINET ROYAL • LE MINISTÈRE DU PALAIS

ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួបនិងកោះប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេល និងឲ្យបានធាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង ។ ករណីយកិច្ចនេះមានលើសពីកិច្ចប្រជុំនិងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឲ្យសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវលក្ខណងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពនិងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឲ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានករណីយកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ។

# ជំពូកទី ៩

# ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

## មាត្រា ៥៤.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ក- បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ

ខ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

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

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

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។

## មាត្រា ៥៥.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ

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

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យនោះ ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយមានសហជីពច្រើនផ្សេងៗគ្នាដែលមិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL •

## 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-ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ

ខ-ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន

គ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ឃ-ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ

ង-ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ

ច-ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន

ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរគ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន

ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឲ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតក៏អាចអនុវត្តតួនាទីដែលមានកំណត់ក្នុងចំណុច "ក" ដល់ចំណុច "ជ" ខាងលើនេះដែរ ។

## មាត្រា ៦០._ ថិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវប្តឹងតវ៉ាបានឡើយនៅក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត វៀរលែងតែក្នុងករណីខាងក្រោមនេះ ដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយមិនកំណត់ពេលវេលា ៖

ក- នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថាសហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៨ (សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង

ខ- នៅពេលដែលបញ្ជិការបស់សហជីពត្រូវបានលុប

គ- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ

ឃ-នៅពេលណាដែលមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថាសហជីពនោះលែងមានភាពជាតំណាងបំផុតទៀតហើយ ។

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២ (ពីរ)ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះ តាមរយៈការស្វែងរកឲ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំពោះករណីនៃចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះអាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការការងារ ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅរៀងរាល់ ១២ (ដប់ពីរ) ខែ ម្តង ។

## មាត្រា៦១.- 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 ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីពនៅពេល ដែលការធ្វើបែបនេះអាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ឃ- ផ្តួចផ្តើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ

ច- បណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ឬធ្វើបុរេវិនិច្ឆ័យ ឬក៏រើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ឬដែលនឹងផ្តល់កសិណសាក្សីផ្តល់ភស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗទៀតជាធរមាន

ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ឬរំលោភបំពាន ឬបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ជ- ឡុកឡំអោឡុកអោខុសនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់

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 ។

ព្រះរាជវាំង
ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTERE DU PALAIS ROYAL

## មាត្រា ៦៥.- សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីពត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏សហជីពត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួននៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬការរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព

ខ- បង្ក ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករ និយោជិត រួមទាំងការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ដូចជាយកហេតុផលថាសាមីកម្មករ និយោជិតនោះបដិសេធចូលជា ឬស្នើសុំចេញពីសមាជិកសហជីពខ្លួនជាដើម

គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហជីពនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត

ឃ-បង្ករឿង ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត សម្រាប់សេវាកម្មដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញរាប់បញ្ចូលទាំងការទាមទារប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចរចារបស់សហជីព

ង- រំលោភបំពាន ឬបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ 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 ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយស្របច្បាប់ជាបណ្តោះអាសន្ន នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ ដោយឡែកអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរ មានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦០ (ហុកសិប) ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរនោះ សម្រាប់គោលបំណងដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ 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

ផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ 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 សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ទើបចុះបញ្ជីបាន ។

# ជំពូកទី ១៤

# ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

## មាត្រា ៧៥.- ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីពមួយ និងសហជីពមួយទៀត ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការសម្របសម្រួល និងការយោគយល់គ្នាឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយសហជីពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ និងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព ។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសមាគមនិយោជកមួយ និងសមាគមនិយោជកមួយទៀតព្រមទាំងវិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ឬសហព័ន្ធនិយោជកក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយរក្សាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត 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.- អំពើរាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលរាំងដោយខុសច្បាប់ ៖

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

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ អំពើរាំងផ្អែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

- 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 ឬសមាគមនិយោជកដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដោយមិនបានចុះបញ្ជី ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តដូចគ្នាផងដែរ ចំពោះករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ឬត្រូវបានរំលាយ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

## មាត្រា ៨១.- ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្ត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

## មាត្រា ៨២.- អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

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

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

## មាត្រា ៨៣.- ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលគ្មានឋានៈជាប្រតិភូសហជីព 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._ ការមិនរក្សាទុក 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 ។

មិនមានជាតុផ្សំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បទល្មើសដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ប្រសិនបើការប្រព្រឹត្តនោះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

## មាត្រា ៨៧._ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជក តាមគ្រប់មធ្យោបាយរារាំងកម្មករ និយោជិតមិនឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ឬគំរាមកំហែងកម្មករ និយោជិតដែលបានចូលរួមកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

## មាត្រា ៨៨._ អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានបណ្តេញ បញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗដែលនៅជាធរមាន ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

## មាត្រា ៨៩.- អំពើបង្ខិតបង្ខំឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលតាមគ្រប់មធ្យោបាយបង្ខិតបង្ខំឲ្យកម្មករ និយោជិតឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ឬរារាំងកម្មករ 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 គឺជាកូដកម្មដែលបន្តធ្វើដោយកូដករនៅក្រោយពេលដែលតុលាការការងារបានសម្រេចថាកូដកម្មដែលបានកើតឡើងពីមុនមកជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ។

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 មិនរាំងការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ។

## ជំពូកទី ១៦
## អន្តរប្បញ្ញត្តិ

### មាត្រា ៩៦._ បញ្ជិកាដែលមានស្រាប់

បន្ទាប់ពីច្បាប់នេះចូលជាធរមាន សហជីពនិងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយមុនច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជី និងទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះរហូតដល់ចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន ។

### មាត្រា ៩៧._ អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់

អនុសញ្ញារួមទាំងឡាយដែលបានតម្កល់នៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបន្តសុពលភាពរហូតដល់ចប់ចិរវេលាបច្ចុប្បន្ន ។ ក្រោយច្បាប់នេះចូលជាធរមាន រាល់ការកែប្រែ ឬការបន្តសុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិដូចដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី ១៣ នៃច្បាប់នេះ ។

### មាត្រា ៩៨._ តុលាការការងារ

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងាររាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជូនតុលាការអាជ្ញាកតិដោះស្រាយ ។

## ជំពូកទី ១៧
## អវសានប្បញ្ញត្តិ

**មាត្រា ៩៩.- និរាករណ៍**

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

**មាត្រា ១០០.- ការចូលជាធរមាន**

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

**ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ**
**នរោត្តម សីហមុនី**

ក.ត.ថ. ១៦០៥.៥៤៥

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
**នាយករដ្ឋមន្ត្រី**
**ហត្ថលេខា**
**សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន**

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី
**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**
**ហត្ថលេខា**
**អ៊ិត សំហេង**

លេខ: ៥១៧ស.ណ
**សំណៅដែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ**
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
**អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល**

**ស៊យ សុខា**