



ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

MINISTRY OF LABOUR AND VOCATIONAL TRAINING

កម្រងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ
វិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម
និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

COMPILATION OF LAWS RELATED TO
LABOUR, SOCIAL SECURITY,
AND VOCATIONAL TRAINING

ព.ស. ២៥៦៨

គ.ស. ២០២៤





ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បោះពុម្ពលើកទី១ ចំនួន ២០ ០០០ ក្បាល
ព.ស. ២៥៦៨ / គ.ស. ២០២៤

កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ និងសេវាផ្សេងៗ

ប្រព័ន្ធ Hotline



1286 / 1297

24/7
ម៉ោង/សប្តាហ៍



សំណូមពរ



បណ្តឹងអនាមិក



តាមដានសេវាសាធារណៈ



ក្រុមគេឡេក្រាមសម្រាប់និយោជក



ក្រុមគេឡេក្រាមសម្រាប់កម្មករនិយោជិត



App MLVT Services
សម្រាប់ប្រព័ន្ធ iOS



App MLVT Services
សម្រាប់ប្រព័ន្ធ Android

អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ស្របតាមចក្ខុវិស័យ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** បានផ្សារភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌការងារទៅនឹងពាណិជ្ជកម្ម ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩ រហូតមកទល់បច្ចុប្បន្ន ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ធានានូវភាពទាក់ទាញវិនិយោគនៅកម្ពុជា និងផ្តល់នូវការការពារសិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍ជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងបេសកកម្ម នៃការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បាននិងកំពុងបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងមោះមុតក្នុងស្មារតីបុរេសកម្មជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធដើម្បីឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយនឹងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលជាពិសេស យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ-ដំណាក់កាលទី១។

វិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បាននិងកំពុងចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការចូលរួមបង្កើតនិងបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យ ការកសាងនូវប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមពេញលេញ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយជំនាញវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាពភាពបន្ស៊ាំខ្លួន ផលិតភាព និងការធានានូវសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។

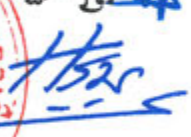
ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មក ក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការអនុម័តច្បាប់គ្រឹះចំនួន ៤ ស្របតាមការវិវឌ្ឍនៃសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា សំដៅលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ និងធានានូវសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គម ដើម្បីបង្កបរិយាកាសវិនិយោគកាន់តែមានភាពទាក់ទាញនិងប្រាកដប្រជា។ ច្បាប់គ្រឹះមួយចំនួនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមិនទាន់ត្រូវបានប្រមូលផ្តុំចងក្រងឱ្យបានជាបណ្តុំឯកសារគតិយុត្តមួយសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេស ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត អាចមានភាពងាយស្រួលក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់បានទូលំទូលាយនូវរាល់បទប្បញ្ញត្តិដែលនៅជាធរមាន និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មចេញហើយនៅឡើយទេ។

ស្របតាមការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ-ដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាល៧ នៃរដ្ឋសភា ក្រោមការដឹកនាំរបស់ **សម្តេចអគ្គមហាបវរធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលបានធ្វើអាទិភាពកម្មការលើកកម្ពស់ការគោរពច្បាប់តាមរយៈការបន្តជំរុញការអប់រំ និងផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ ព្រមទាំងការផ្តល់អនុសាសន៍ណែនាំដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ឱ្យខិតខំចងក្រង ពន្យល់ និងបកស្រាយលិខិតបទដ្ឋានឱ្យងាយស្រួលយល់ និងងាយស្រួលស្វែងរក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានប្រមូល និងចងក្រងជា **“កម្រងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ”** ដោយប្រមូលផ្តុំនូវអត្ថបទច្បាប់គ្រឹះទាំង៤ រួមជាមួយអត្ថបទច្បាប់ដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មជាបន្តបន្ទាប់ តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មក រួមមាន ច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ១៩៩៧ និងវិសោធនកម្ម ចំនួន ៣លើក ដោយលើកទី១ នៅឆ្នាំ២០០៧, លើកទី២ នៅឆ្នាំ២០១៨ និងលើកទី៣ នៅឆ្នាំ២០២១, ច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៦ និងវិសោធនកម្មមួយលើកនៅឆ្នាំ២០២០ ដោយបាននិរាករណ៍នូវខ្លឹមសារមួយចំនួននៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹង

សេរីភាពសហជីព, ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៨ ដោយបាន
និករណ៍នូវខ្លឹមសារមួយចំនួននៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល, និងច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខ
សង្គម ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៩ ដោយបាននិករណ៍ទាំងស្រុងនូវច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខ
សង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើ
នៅឆ្នាំ២០០៨។ កម្រងច្បាប់នេះ ជាការចងក្រងនូវអត្ថបទច្បាប់តាមខ្លឹមសារដើម និងខ្លឹមសារនៃច្បាប់
គ្រឹះទាំង៤ ដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មជាបន្តបន្ទាប់ ហើយអត្ថបទច្បាប់ទាំងនេះ ក៏អាចទាញយកបាន
តាមរយៈគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងផងដែរ។

ជាមួយគ្នានេះ នៅឆ្នាំ២០២៥ ខាងមុខ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងបន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព
លើកម្រងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីរបប
សន្តិសុខសង្គម និងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា រួមមាន អនុក្រឹត្យ សេចក្តីសម្រេច ប្រកាស សេចក្តីណែនាំ
និងសេចក្តីជូនដំណឹង ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការប្រើប្រាស់។

ខ្ញុំជឿជាក់ថា កម្រងច្បាប់នេះនឹងក្លាយជាឯកសារមួយដ៏សំខាន់ ដែលមានលក្ខណៈប្រមូលផ្តុំ ពេញលេញ
ត្រឹមត្រូវ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ព្រមទាំងផ្តល់នូវភាពងាយស្រួលដល់អធិការការងារ មន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទការងារ
និយោជក កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការប្រើប្រាស់ជាឯកសារពិគ្រោះ
ប្រកបដោយទំនុកចិត្តនៅក្នុងការបំពេញការងារនិងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន សំដៅជំរុញនិងលើកកម្ពស់អត្រា
អនុលោមភាពតាមច្បាប់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្រងច្បាប់នេះក៏ជាឯកសារយោងដ៏ចាំបាច់សម្រាប់សិស្ស និស្សិត
អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងសាធារណជន ប្រើប្រាស់ជាប្រយោជន៍ក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់និងជាមូលដ្ឋាន
ចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៣ ខែតុលា ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤
រដ្ឋមន្ត្រី

ហេង ស៊ីរី

QR Code សម្រាប់ទាញយក
អត្ថបទច្បាប់ដើម៖



ជំពូកទី ១៨

អន្តរប្បញ្ញត្តិ	៩៧
-----------------------	----

ជំពូកទី ១៩

អវសានប្បញ្ញត្តិ	៩៩
-----------------------	----

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.. គោលបំណង	១០៧
មាត្រា ២.. គោលដៅ	១០៧
មាត្រា ៣.. វិសាលភាព	១០៧
មាត្រា ៤.. និយមន័យ	១០៧

ជំពូកទី ២

**សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព
ឬសមាគមនិយោជក**

មាត្រា ៥.. សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក	១០៨
មាត្រា ៦.. ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព	១០៩
មាត្រា ៧.. សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម	១០៩
មាត្រា ៨.. សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង	១០៩
មាត្រា ៩.. សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក	១១០
មាត្រា ១០.. រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក	១១០

ជំពូកទី ៣

ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ១១.. សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី	១១០
មាត្រា ១២.. លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី	១១១

មាត្រា ១៣._	លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ	១១២
មាត្រា ១៤._	អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី	១១២
មាត្រា ១៥._	ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី	១១៣
មាត្រា ១៦._	ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី	១១៣
មាត្រា ១៧._	ថ្មី ការរក្សាបញ្ជីកា	១១៤
មាត្រា ១៨._	ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ.....	១១៤
មាត្រា ១៩._	ការលុបបញ្ជីកា	១១៥
មាត្រា ២០._	ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល របស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន	១១៥
មាត្រា ២១._	ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល របស់សមាគមនិយោជក	១១៥

ជំពូកទី ៤

ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២២._	ប្រភពធនធាននិងហិរញ្ញវត្ថុ	១១៦
មាត្រា ២៣._	វិធានកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ	១១៦
មាត្រា ២៤._	ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឲ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់....	១១៦
មាត្រា ២៥._	ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ....	១១៦
មាត្រា ២៦._	ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត	១១៦
មាត្រា ២៧._	ថ្មី ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ.....	១១៧

ជំពូកទី ៥

ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២៨._	ថ្មី ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក	១១៧
មាត្រា ២៩._	ថ្មី មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ	១១៧
មាត្រា ៣០._	អានុភាពនៃការរំលាយចោល	១១៨
មាត្រា ៣១._	ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅពេលត្រូវបាន ប្រកាសរំលាយចោល	១១៨

ជំពូកទី ៦

តំណាងកម្មករ និងនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៣២._	ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក	១១៨
មាត្រា ៣៣._	ការជាប់ឆ្នោត.....	១១៩
មាត្រា ៣៤._	ការបោះឆ្នោតជុំទី ២	១១៩

មាត្រា ៣៥...	ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត	១១៩
មាត្រា ៣៦...	ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត	១១៩
មាត្រា ៣៧...	ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ	១១៩
មាត្រា ៣៨...	សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន	១១៩
មាត្រា ៣៩...	ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក	១២០
មាត្រា ៤០...	ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក	១២០
មាត្រា ៤១...	បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក.....	១២០
មាត្រា ៤២...	អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ	១២១
មាត្រា ៤៣...	ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក	១២១
មាត្រា ៤៤...	អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល	១២២
មាត្រា ៤៥...	ករណីមានកំហុសធ្ងន់	១២២
មាត្រា ៤៦...	សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត	១២២
មាត្រា ៤៧...	បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក	១២២
មាត្រា ៤៨...	ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ	១២៣

ជំពូកទី ៧

សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

មាត្រា ៤៩...	សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព	១២៣
មាត្រា ៥០...	ការតំណាងឲ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព.....	១២៣
មាត្រា ៥១...	គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់	១២៤

ជំពូកទី ៨

ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥២...	បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត	១២៤
មាត្រា ៥៣...	គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់	១២៤

ជំពូកទី ៩

ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៤...ថ្មី	ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន	១២៥
មាត្រា ៥៥...ថ្មី	ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ .	១២៦
មាត្រា ៥៦...	សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត	១២៦
មាត្រា ៥៧...	ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ...	១២៦
មាត្រា ៥៨...	សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត	១២៧
មាត្រា ៥៩...ថ្មី	សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាពតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត	១២៧

មាត្រា ៦០._	ចីរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត	១២៨
មាត្រា ៦១._	ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ.....	១២៨

ជំពូកទី ១០

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦២._	ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព.....	១២៨
មាត្រា ៦៣._	សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ	១២៩

ជំពូកទី ១១

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៤._	ការរើសអើងសមាជិកភាព	១៣០
មាត្រា ៦៥._	សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ	១៣០

ជំពូកទី ១២

ការការពារជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់ កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៦._	ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន	១៣១
មាត្រា ៦៧._	ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ.....	១៣១
មាត្រា ៦៨._	សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបាន បញ្ឈប់ពីការងារ	១៣១

ជំពូកទី ១៣

អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសហគមន៍

មាត្រា ៦៩._	គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម	១៣២
មាត្រា ៧០._	ចីរវេលានៃអនុសញ្ញារួម	១៣៣
មាត្រា ៧១._	ភាគីនៃកិច្ចចរចា	១៣៣
មាត្រា ៧២._	ក្រុមប្រឹក្សាចរចា	១៣៣
មាត្រា ៧៣._	ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម	១៣៣
មាត្រា ៧៤._	ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម.....	១៣៤

ជំពូកទី ១៤

ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៧៥._	ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក	១៣៤
-------------	--	-----

ជំពូកទី ១៥
វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៦..	ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ.....	១៣៤
មាត្រា ៧៧..	សមត្ថកិច្ច.....	១៣៤
មាត្រា ៧៨..	អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ.....	១៣៤
មាត្រា ៧៩..	អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកជាអាទិ៍... ..	១៣៥
មាត្រា ៨០..	ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី	១៣៥
មាត្រា ៨១..	ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តន៍.....	១៣៥
មាត្រា ៨២..	អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត	១៣៦
មាត្រា ៨៣..	ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង.....	១៣៦
មាត្រា ៨៤..	ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់	១៣៦
មាត្រា ៨៥..	ការមិនរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិត	១៣៦
មាត្រា ៨៦..	ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច	១៣៦
មាត្រា ៨៧..	អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម	១៣៧
មាត្រា ៨៨..	អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍	១៣៧
មាត្រា ៨៩..	អំពើបង្ខិតបង្ខំឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម	១៣៧
មាត្រា ៩០..	អំពើបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចា	១៣៧
មាត្រា ៩១..	អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម	១៣៧
មាត្រា ៩២..	ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់	១៣៨
មាត្រា ៩៣..	ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់	១៣៨
មាត្រា ៩៤..	ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក	១៣៨
មាត្រា ៩៥..	ការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត	១៣៨

ជំពូកទី ១៦

អនុប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៦..	បញ្ជីកាដែលមានស្រាប់	១៣៨
មាត្រា ៩៧..	អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់	១៣៨
មាត្រា ៩៨..	តុលាការការងារ	១៣៩

ជំពូកទី ១៧

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៩..	និរាករណ៍.....	១៣៩
មាត្រា ១០០..	ការចូលជាធរមាន.....	១៣៩



ព្រះរាជក្រម

យើង

នស/រកម/០៥១៦/០០៧

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

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៦ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះ ទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី៨ នីតិកាលទី៣ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៦០/០០២/២០១៦ កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

**ច្បាប់
ស្តីពី
សហជីព**

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១._ គោលបំណង

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង ៖

- ផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- កំណត់ពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២._ គោលដៅ

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ ៖

- ការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសហគមន៍រវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក
- ជំរុញឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ។

មាត្រា ៣._ ខ្លឹមសារសាធារណៈ

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននិងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៤._ និយមន័យ

វាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅ ៖

- **អង្គការវិជ្ជាជីវៈ** សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជក ជាក្រុមជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត ហៅថាសហជីព ចំណែកអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ហៅថាសមាគមនិយោជក។
- **ប្រតិភូបុគ្គលិក** សំដៅដល់អ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសចេញពីកម្មករ និយោជិតដោយផ្ទាល់។
- **គណៈអ្នកបោះឆ្នោត** សំដៅដល់អង្គបោះឆ្នោត។
- **ប្រតិភូសហជីព** សំដៅដល់អ្នកតំណាងសមាជិកសហជីពតាមរយៈការបោះឆ្នោត ឬជ្រើសតាំងដោយសហជីពរបស់សាមីខ្លួនផ្ទាល់។

- សហជីពមូលដ្ឋាន សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។
- សហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។
- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិតដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។
- ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពដែលរួមមានគ្រប់សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ជាសមាជិក សំដៅដល់តំណាងឯកភាពជាតិមួយស្របច្បាប់នៃសហជីពទាំងមូល។
- សហព័ន្ធនិយោជក សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សមាគមនិយោជក។
- ការបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ សំដៅដល់ការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី ២
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព
ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥._ សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកកម្ពស់ជីវភាពប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់។

កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក
- អាចស្វែងរក និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិកហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ
- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនិងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។

និយោជកគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសមាគមនិយោជក
- អាចជាសមាជិករបស់សមាគមនេះដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគម
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក
- អាចមានមុខងារនៅក្នុងសមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក ដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគមនោះ

- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករ និយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នា។

មាត្រា ៦._ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសហជីពភាព

កម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណាមួយទាំងសហជីពផងអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ។

មាត្រា ៧._ សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម

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

កម្មករ និយោជិត អាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយតាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្ដិតម្រាមដៃរួចដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនេះ សាមីជនត្រូវបានចាត់ទុកថាដែលជាសមាជិកសហជីពនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិភ្លាម ហើយនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសាមីជនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចូលរួម 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 និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ដោយមិនឱ្យជួយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

មាត្រា ១០._ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធ ៣ (បី) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១- សហជីពមូលដ្ឋានមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់។

២- សហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជីកាចំនួន យ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ) ។

៣- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធ សហជីពដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ) ។

សមាគមនិយោជកមានរចនាសម្ព័ន្ធ ២ (ពីរ) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានចំនួនយ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន) ។

២- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជីកាចំនួន យ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ) ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចពិគ្រោះយោបល់គ្នាបានដោយសេរីអំពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារ។

សហជីពអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពផ្សេងទៀតជាលក្ខណជាតិ និងអន្តរជាតិ។ សមាគម និយោជកក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ។

សហជីពមួយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាជិកភាពក្នុងសហជីព ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងខ្លួនបានតែមួយក្នុងអំឡុងពេលតែមួយ។

ជំពូកទី ៣

ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ១១._ សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី

ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែង នៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាច សហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីកា។

មាត្រា ១២._ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី

សំណើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានយល់ព្រមដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ។ សំណើសុំនេះត្រូវមាន ៖

ក- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន

ខ- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល

គ- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ឃ- អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ង- កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល

៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី

ច- ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ឆ- ចំពោះសហជីព ៖

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

- សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ) ។

- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួនដែលជាសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ) ។

ជ- ចំពោះសមាគមនិយោជក ៖

- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជានិយោជកចំនួនយ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន) ។

- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ) ។

ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីបើកស្ទង់ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានចុះបញ្ជីរួចហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្តដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ១៣._ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ ៖

- ឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តន៍តាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ចំនួនក្រុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត(ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកិច្ចការ កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកិច្ចការ
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា ២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា ២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ។

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថាសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឱ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះ មានតែកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេ ទើបអាចចូលជាសមាជិកសហជីពបាន។

មាត្រា ១៤._ អនុភាពនៃការចុះបញ្ជី

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនេះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានពន្យារពេលការចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជី ហើយបានធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសកម្មភាពសមាគមនិយោជកត្រូវបានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់។

សហជីពមិនអាចប្រកបរបរជំនួញទេ វៀរលែងតែសកម្មភាពស្របច្បាប់ដែលមានចែងក្នុង ចំណុច “ ឆ ” នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ១៥._ ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី

នីតិវិធីនិងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៦._ ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី

ការចុះបញ្ជីត្រូវបានពន្យារពេលដោយមូលហេតុណាមួយដូចតទៅ ៖

ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានថ្លែងមិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបាន កំណត់។

ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ។ សហជីពមួយត្រូវចាត់ទុកថាមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ ប្រសិនបើ ៖

- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក
- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលណាមួយពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក។

គ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១២ (លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី) នៃច្បាប់នេះ។

ឃ- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយ ច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ជាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។

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

ច- ឈ្មោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គឺដូចគ្នាទៅនឹងសហជីពឬសមាគមនិយោជក ដែលបាន ចុះបញ្ជីរួចហើយ ឬមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលបានចុះបញ្ជីរួច ឬមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីដែនអនុវត្តន៍ ឬកម្មវត្ថុរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឱ្យ សាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬយល់ខុស។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារពេលការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពី ថ្ងៃទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជី។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលការស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួនត្រូវបាន

ពន្យារពេលមានរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលដំណឹងពីការពន្យារពេល ដើម្បីកែតម្រូវ កង្វះខាត បើមិនព្រមកែតម្រូវការស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានបដិសេធដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

មាត្រា ១៧._ថ្មី ការរក្សាបញ្ជីការ

ដើម្បីរក្សាបញ្ជីការដែលបានយល់ព្រមរួចហើយឱ្យនៅមានសុពលភាព សហជីព ឬសមាគម និយោជកនីមួយៗត្រូវ ៖

ក- ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនិងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើសៀវភៅ ហិរញ្ញវត្ថុនិងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុក ជូនគ្រប់សមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ និងត្រូវធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងករណីមានការស្នើសុំពី ៖

- សមាជិកចាប់ពី១០%(ដប់ភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះ សហជីពមូលដ្ឋាននិងសមាគមនិយោជក
- សមាជិកចាប់ពី៥%(ប្រាំភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះ សហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធនិយោជក។

របាយការណ៍ទាំងនេះត្រូវបង្ហាញនូវ ៖

- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ដោយបង្ហាញ ចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមគ្រប់ប្រភពចំណូលទាំងអស់
- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក
- សកម្មភាពរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក
- ចំនួនសមាជិក។

ខ- សហជីពនិងសមាគមនិយោជកត្រូវផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។

គ- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះនិងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ ប្តូរណាមួយ ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ លើកលែងតែការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព។

មាត្រា ១៨._ ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ

ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ (ការរក្សាបញ្ជីការ) នៃច្បាប់នេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួល បានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។

ក្នុងករណីមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ក្រសួងត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការ កែតម្រូវលើកទី ២ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកឱ្យធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។

ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងលើកទី ២ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីលុបបញ្ជីការរបស់សហជីព ឬសមាគម និយោជក។

មាត្រា ១៩._ ការលុបបញ្ជីការ

តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចលុបបញ្ជីការ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជីការ។

បញ្ជីការត្រូវបានលុបដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបាន រំលាយ។

មាត្រា ២០._ ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការ រដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- ក. មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំឬអនីតិជនដែលទទួលបានអត្តាធិនភាព។
- ខ. ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់និងស្របច្បាប់។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- ក. មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំឬអនីតិជនដែលទទួលបានអត្តាធិនភាព។
- ខ. ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។
- គ. បាននិងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច២(ពីរ)ឆ្នាំ។
- ឃ. មានសិទ្ធិស្នាក់នៅនិងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២១._ ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការ រដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ដែលជា ពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

- ក. មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ។
- ខ. ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់និងស្របច្បាប់។

និយោជកដែលជាជនបរទេសអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជា អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចតទៅ ៖

- ក. មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ។
- ខ. មានសិទ្ធិស្នាក់នៅនិងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- គ. បានវិនិយោគឬធ្វើការយ៉ាងតិច២(ពីរ)ឆ្នាំជាប់គ្នាក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ជំពូកទី ៤
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២២._ ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក បានមកពី ៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

ខ- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

គ- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បម្រើឱ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់។

មាត្រា ២៣._ វិធានការក្នុងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ មិនត្រូវឱ្យជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ២៤._ ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់

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

ក្នុងករណីសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២៥._ ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

មាត្រា ២៦._ ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត

និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលតំណាងឱ្យកម្មករ និងយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ក្នុងការចរចាដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមរម្យឯកភាពមួយ ដែលមិនលើសប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងទៀត។ តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារនេះត្រូវបានបង់តែម្តងគត់។

មាត្រា ២៧._ ខ្លី ការរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

សហជីពឬសមាគមនិយោជកទាំងអស់ ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមទម្រង់ បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយត្រូវបង្ហាញ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនេះទៅដល់សមាជិកនៃសហជីពឬសមាគមនិយោជក ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃ សហជីពឬសមាគមនិយោជកនោះ និងត្រូវធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជី ស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងករណីមានការស្នើសុំពី ៖

- សមាជិកចាប់ពី១០%(ដប់ភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះសហជីព មូលដ្ឋាននិងសមាគមនិយោជក
- សមាជិកចាប់ពី៥%(ប្រាំភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះសហព័ន្ធ សហជីព សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធនិយោជក។

ជំពូកទី ៥
ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២៨._ ខ្លី ការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជក

សហជីពឬសមាគមនិយោជកអាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

- ១_ សហជីពឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗ។
- ២_ សហជីពមួយត្រូវបានរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបាន បិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ និងបានទូទាត់ជាស្ថាពរនូវប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ កម្មករនិយោជិត។
- ៣_ សហជីពឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការ។

មាត្រា ២៩._ ខ្លី មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ

ភាគីពាក់ព័ន្ធឬសមាជិកចំនួន៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីពឬសមាគម និយោជក មានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជកនោះ។

សហជីពឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការការងារនៅក្នុងមូលហេតុណាមួយ ដូចខាងក្រោម ៖

- ក_ការបង្កើតឬសកម្មភាពនានារបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលដៅនៃសហជីពឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

ខ.សហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជកទៅទៀត ហើយជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន។

តុលាការការងារអាចកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ឱ្យសហជីពឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងចំណុច“ក”និង“ខ”ខាងលើនេះ មុននឹងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៣០._ អនុភាពនៃការរំលាយចោល

ទោះបីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះ មិនអាចរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវនិងកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន 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 ទាំងនោះបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយទៀតដូចគ្នា ដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះឬសន្និថ្វីយសង្គម។

ជំពូកទី ៦

តំណាងកម្មករ និងនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៣២._ ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

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

ប្រសិនបើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយដែលមានចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានទាំងនោះ។

មាត្រា ៣៣._ ការជាប់ឆ្នោត

បេក្ខជនណាដែលបានទទួលសំឡេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំឡេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវផ្តល់អាទិភាពជូនបេក្ខនារី ឬបេក្ខជនដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការលុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

មាត្រា ៣៤._ ការបោះឆ្នោតជំពូទី ២

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត និយោជកត្រូវចាត់ចែងធ្វើការបោះឆ្នោតនេះម្តងទៀតក្រោយរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតក្បួននៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា ៣៥._ ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិកនិយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈ ក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំពីកម្មករ និយោជិត សហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើក្នុងចន្លោះពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា ៣៦._ ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសម្ងាត់ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល និងដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈ វិស័យផ្សេងគ្នា ដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា។

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) ខែក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងមិនកំពុងទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺជាកម្មករ និយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ហើយមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ និងដែលមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច ៣ (បី) ខែ និងមានកម្រិតវប្បធម៌ទូទៅ យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរ អក្សរខ្មែរ។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិ ដែលគ្រោងទុក។

មាត្រា ៣៩._ ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយសហជីព ឬកម្មករ និយោជិតមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ដែលស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនដោយខ្លួនឯងនៅក្នុង ក្របខ័ណ្ឌសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។

សហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈ ដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូ បុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ។

សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំមានសហជីព ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតដែលបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះ ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៣៨ (សិទ្ធិបោះឆ្នោតនិងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន) នៃច្បាប់នេះទេ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានេះ។

មាត្រា ៤០._ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានដូចតទៅ ៖

- 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 ត្រូវមាន ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ២ (ពីរ) នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ២ (ពីរ) នាក់
- កម្មករ និយោជិតលើសពី ១០០ (មួយរយ) នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ១ (មួយ) នាក់ បន្ថែមនិងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ១ (មួយ) នាក់ បន្ថែមរាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករ និយោជិត ១០០ (មួយរយ) នាក់ បន្ថែមទៀត។

មាត្រា ៤១._ បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែល មិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលការអនុវត្តក្រមការងារ និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ និងអនុសញ្ញារួម សម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាពកែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។
- ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការសើស្បើបចំកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។
- នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចុះអនុសញ្ញារួមអន្តរកាលជាមួយនិយោជក។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះមានចំណែកមិនលើសពី ២(ពីរ) ឆ្នាំ។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះ ត្រូវបានជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយនិយោជក ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនេះផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ និយោជិត ស្មើឬច្រើនជាងអនុសញ្ញារួមអន្តរកាល។

មាត្រា ៤២._ អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ

ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសម្រាប់អាណត្តិ ២(ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

មុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព ពេលលាវែងចេញពីតំណែង និងពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

នៅពេលប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយនៅក្នុងគណៈអ្នកបោះឆ្នោតជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា ៤៣._ ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន ៣(បី) ខែ និងក្នុងរយៈពេល ៣(បី) ខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនៃមាត្រានេះដែរ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក៏ដូចជា ដល់សហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករ និយោជិតនោះក្នុងរយៈពេល ១(មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួល ពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីព របស់កម្មករ និយោជិតនោះមានពេល ២ (ពីរ) ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់ អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈ ពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹងនិងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល។

មាត្រា ៤៤._ អនុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល

ប្រសិនបើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតុលាការបានបដិសេធសេចក្តីសម្រេច រដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនបើជននោះបានធ្វើការតវ៉ាឬ ឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពី ការអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះនោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត។

មាត្រា ៤៥._ ករណីមានកំហុសធ្ងន់

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន អាចចេញសេចក្តីសម្រេចព្យួរការងារសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដើម្បីរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការព្យួរការងារនេះត្រូវទុក ជាមោឃៈហើយផលប៉ះពាល់នៃការព្យួរការងារនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់។ និយោជកត្រូវ ទទួលយកកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនបានព្យួរការងារនោះឱ្យចូលធ្វើការវិញភ្លាមបន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តី សម្រេចរបស់អធិការការងារ។

មាត្រា ៤៦._ សិទ្ធិផ្តួចកាត់ដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែល កម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ។

មាត្រា ៤៧._ បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ។

មាត្រា ៤៨ .- ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសដើម្បីកំណត់បែបបទនៃការអនុវត្ត ជំពូកទី ៦ (តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) នេះមានជាអាទិ៍ ៖

- ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករ និយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះ ឆ្នោតផ្សេងៗ
- ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះដើម្បីឱ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់ និយោជកទទួលស្គាល់
- គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវ បំពេញមុខងារនោះផង
- ឃ- លក្ខខណ្ឌដែលគណៈអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

ជំពូកទី ៧
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

មាត្រា ៤៩.- សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការ បោះឆ្នោតជ្រើសរើសរបស់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មី ឡើងវិញបាន។

សមាជិកសហជីពត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ សមាជិកភាព។

សមាជិកសហជីពមិនត្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់តាមអំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬភ្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ត្រូវប្រមូលប្រាក់ភាគទានបានឡើយ លុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រមូលប្រាក់ភាគទាននោះស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីព។

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗអាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីកម្មករ និយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃ សហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន តែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជា សមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ។

មាត្រា ៥០.- ការតំណាងឱ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិរកតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក។

នៅទីណាដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទាក់ទិននឹងសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឱ្យនៅក្នុង អនុសញ្ញារួមដែលបានចរចាដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ សហជីពដែលគ្មានភាពជា

តំណាងបំផុតមិនអាចចរចាឡើងវិញ ឬព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលអាច អនុវត្តបានចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួននោះឡើយ ក្នុងខណៈដែលអនុសញ្ញារួមនៅមានសុពលភាព ឬភាពជា តំណាងបំផុតនៅមានសុពលភាព។

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬមានសហជីពដែលមានភាពជា តំណាងបំផុត សហជីពនោះអាចជ្រើសតាំងសមាជិករបស់ខ្លួនមួយរូបដែលបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៣៨ (សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន) នៃច្បាប់ នេះជាប្រតិភូសហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើ អនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនិងនិយោជកក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចាត់តាំងរូបគេ។ ប្រតិភូសហជីព មានអាណត្តិ ២(ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំងជាថ្មីឡើងវិញបាន។

ប្រតិភូសហជីពអាចបំពេញបេសកកម្មដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។

មាត្រា ៥១._ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សហជីពមានករណីយកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោលបំណង តំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយធានា ឱ្យមានការគោរពប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀងនិងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។ ករណីយកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូល រួមប្រជុំឱ្យ បានទាន់ពេល និងឱ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅ តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬ សំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះរាប់បញ្ចូលនូវករណីយកិច្ចធ្វើការ សម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណា មួយនោះ។

ជំពូកទី ៨
ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥២._ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុភាពជាតំណាងបំផុត

និយោជកត្រូវរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិតប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់ ឈ្មោះ ស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារ សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗ ក្នុងករណីដែល សហជីពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៥៣._ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សមាគមនិយោជកនិងនិយោជកទាំងអស់ មានករណីយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយ សហជីពនិងតំណាងស្របច្បាប់របស់សហជីព ក្នុងគោលបំណងតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់ សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្រប ច្បាប់ទាំងឡាយ។

ករណីយកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួបនិងកោះប្រជុំឱ្យបានទាន់ពេលនិងឱ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះមានលើសពីកិច្ចប្រជុំនិងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឱ្យសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពនិងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយប៉ុន្តែមិនតម្រូវឱ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានករណីយកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់។

ជំពូកទី ៩

ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៤._ ខ្លឹ ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន

ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

- ក. បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ។
- ខ. មានកម្មវិធីនិងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។
- គ. មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖
 - សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
 - សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ
 - ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ បែបបទអនុវត្តនៃការបោះឆ្នោតត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាចំណាត់ការតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៥._ថ្មី ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ

នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយដែលមានសហជីពច្រើន សហជីពទាំងនេះត្រូវតែស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយត្រូវបំពេញលក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងចំណុច“ក”និង“ខ”នៃមាត្រា៥៤ថ្មី(ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន)នៃច្បាប់នេះ ដោយបូកបន្ថែមលក្ខណវិនិច្ឆ័យមួយទៀត គឺត្រូវមានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានចាប់ពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជកឬសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យនោះ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយមានសហជីពច្រើនផ្សេងៗគ្នាដែលមិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាចំណាត់ការតាមមាត្រា៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៦._ សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៥៧._ ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

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

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៨._ សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងឱ្យមានការព្រមព្រៀងជាសហគមន៍ទៅលើអនុសញ្ញារួមដែលផ្ដោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត
- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មី
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៥៩._ ថ្មី សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួមនិងការទាមទារសិទ្ធិឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

- ក_ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ខ_ ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។
- គ_ ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។
- ឃ_ ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ។
- ង_ ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ។
- ច_ ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន។
- ឆ_ ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរតវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន។
- ជ_ តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ។
- ឈ_ ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតក៏អាចអនុវត្តតួនាទីដែលមានកំណត់ក្នុងចំណុច“ក”ដល់ចំណុច“ឈ”ខាងលើនេះដែរ។

មាត្រា ៦០._ វិវេក និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវបានប្តឹងឡើយនៅក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត រៀបរយក្នុងករណីខាងក្រោមនេះដែលសហជីព មានភាពជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយមិនកំណត់ពេលវេលា ៖

ក- នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថាសហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់ របស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៨ (សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង

ខ- នៅពេលដែលបញ្ជីការបស់សហជីពត្រូវបានលុប

គ- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ

ឃ- នៅពេលណាដែលមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថាសហជីពនោះលែងមានភាពជា តំណាងបំផុតទៀតហើយ។

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២ (ពីរ) ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមាន វត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះ តាមរយៈការស្វែងរកឱ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំពោះករណីនៃចំណុច “ក” នៃ មាត្រានេះ អាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការការងារ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាង បំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅរៀងរាល់ ១២ (ដប់ពីរ) ខែ ម្តង។

មាត្រា ៦១._ ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់ សេវាភ្នាក់ងារ

និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ និយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវ កាលបរិច្ឆេទដែលការកាត់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ និងកាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ។

**ជំពូកទី ១០
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក**

មាត្រា ៦២._ ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព

និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត

ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។

មាត្រា ៦៣._ សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជកដូចខាងក្រោម ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ខ- ដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលនោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក

គ- ធ្វើកិច្ចសន្យានូវសេវាកម្ម ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីពនៅពេលដែលការធ្វើបែបនេះអាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ឃ- ផ្ដួចផ្ដើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ

ច- បណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ឬធ្វើបុរេវិនិច្ឆ័យ ឬក៏រើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ឬដែលនឹងផ្តល់កសិណសាក្សីផ្តល់ភស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗទៀតជាធរមាន

ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ឬរំលោភបំពាន ឬបង្កឱ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ជ- ឡែកអោយខុសនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់

ឈ- រារាំងខ្ទប់ទ្វារអាគារសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬច្រកចេញចូលដោយមធ្យោបាយផ្សេងៗ ឬរារាំងតាមរយៈការគំរាមកំហែង ការបង្កឱ្យមានហិង្សាមកលើកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួម ឬមានបំណងចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ញ- មិនបានបំពេញបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារនៅពេលបិទលែងដំណើរការសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

ជំពូកទី ១១
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៤._ ការរើសអើងសហជីកភាព

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

មាត្រា ៦៥._ សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីពត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយក៏សហជីពត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួននៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬការរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព

ខ- បង្ក ឬព្យាយាមធ្វើឱ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករ និងយោធិត រួមទាំងការបញ្ឈប់កម្មករ និងយោធិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ដូចជាយកហេតុផលថាសាមីកម្មករ និងយោធិតនោះបដិសេធចូលជា ឬស្នើសុំចេញពីសមាជិកសហជីពខ្លួនជាដើម

គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហជីពនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត

ឃ- បង្កើន ឬព្យាយាមធ្វើឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត សម្រាប់សេវាកម្មដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញរាប់បញ្ចូលទាំងការទាមទារប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចរចារបស់សហជីព

ង- រំលោភបំពានឬបង្កឱ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ច- បង្កើនសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឱ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬមហិច្ឆតាផ្ទាល់ខ្លួន ឬប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ និងកន្លែងដទៃទៀត

ឆ- ធ្វើឱ្យកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬញុះញង់អុចអាស ឬគំរាមកំហែង ឬទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករ និងយោធិតដែលពុំមែនជាកូដករតាមគ្រប់មធ្យោបាយមិនឱ្យធ្វើការ និងបិទផ្លូវសាធារណៈ

ជ- ដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់

ឈ- បំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិបុគ្គល ឬសមូហភាព ឬសាធារណៈ។

ជំពូកទី ១២
ការការពារជាពិសេស
សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៦._ ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់តំណាងសហជីព មូលដ្ឋាន ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាព របស់ខ្លួន ឬដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួនត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយនិយោជក មិនត្រូវបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះ លើកលែងតែការអនុញ្ញាតនេះអាចធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជា ធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ៦៧._ ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ (វិសេសិបប្រាំ) ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ (វិសេសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនបានជាប់ឆ្នោត។ ដើម្បីទទួល បានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ នេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នា នឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយកាល បរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជីកាសហជីព។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន ១ (មួយ) រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់ និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លង ១ (មួយ) ច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៦៨._ សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវ បានបញ្ឈប់ពីការងារ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបាន បញ្ឈប់ពីការងារដោយស្របច្បាប់ជាបណ្តោះអាសន្ន នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ ដោយឡែកអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ ពីការងារជាស្ថាពរ មានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦០ (ហុកសិប) ថ្ងៃ គិត

ចាប់ពីថ្ងៃដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរនោះ សម្រាប់គោលបំណងដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ស្របតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដោយពុំធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឡើយ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ និងត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ ត្រូវលាលែងជាដាច់ខាតចេញពីសហជីពនោះ ហើយបុគ្គលនោះលែងមានភារកិច្ចចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទៀត។

ជំពូកទី ១៣

អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព

មាត្រា ៦៩._ គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួមគឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស ផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត ឬសហជីពក៏ដូចជារវាងសហជីព និងសមាគមនិយោជក។

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។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ។ ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករ និយោជិតចំពោះសិទ្ធិអត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ក្របខ័ណ្ឌវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ត្រូវមានអនុសញ្ញារួមតែមួយប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៧០._ ជីវភាពនៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចំណែកចរិយាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចំណែកចរិយាពិតប្រាកដ ចំណែកនេះ មានកំណត់យ៉ាងតិច ៣ (បី) ឆ្នាំ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ ឬស្នើអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុន ៣ (បី)ខែ នោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមានក្នុងចំណោមជួបគ្នា។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងចំណោមកំណត់ 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។

បែបបទអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងខណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៧៣._ ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម

នៅពេលដែលសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះអាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នបានភ្លាមរវាងភាគីទាំងពីរ ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នភ្លាមនេះ។ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រោយការចុះបញ្ជី ១ (មួយ) ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមបានចូលជាធរមាន។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំឆ្នាំនូវអនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីរួច។

មាត្រា ៧៤._ ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមទាំងអស់ ត្រូវតែមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយធានាឱ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ទើបចុះបញ្ជីបាន។

ជំពូកទី ១៤

ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៧៥._ ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីពមួយ និងសហជីពមួយទៀត ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការសម្របសម្រួល និងការយោគយល់គ្នាឱ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយសហជីពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ និងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសមាគមនិយោជកមួយ និងសមាគមនិយោជកមួយទៀតព្រមទាំងវិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ឬសហព័ន្ធនិយោជក ក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាឱ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយរក្សាឱ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ប្រសិនបើការពិភាក្សាដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ និងកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រានេះមិនបានឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាទេវិវាទត្រូវដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី ១៥

វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៦._ ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍។

មាត្រា ៧៧._ សមត្ថកិច្ច

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឱ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើសត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

មាត្រា ៧៨._ អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលមិនគោរពកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧ (ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ) នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៧៩._ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជាអតី

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលរារាំងដោយខុសច្បាប់ ៖

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

ឬសមាគមនិយោជក។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ អំពើរារាំងផ្នែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងណាមួយ ដូចខាងក្រោម ៖

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

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យ អន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន) រៀល។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យ អន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨០._ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដោយមិនបានចុះបញ្ជី។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តដូចគ្នាផងដែរ ចំពោះករណីដែល សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានលុបបញ្ជីកា ឬត្រូវបានរំលាយ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨១._ ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តន៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តន៍តាមទីតាំង ភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨២._ អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៣៥ (ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត) និងមាត្រា ៣៧ (ភារកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ) នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៣._ ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលគ្មានឋានៈជាប្រតិភូសហជីព ឬ សហជីព ដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលព្យាយាមដោយទុច្ចរិតអះអាងអំពីភាពតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីចូលរួម ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៤._ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនិយោជក ឬ សមាគមនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តអំពើបំពានករណីយកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥១ (គោលការណ៍នៃ ភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់) ឬមាត្រា ៥៣ (គោលការណ៍នៃភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់) នៃច្បាប់នេះ ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របនិងបន្ទាប់ពីបានទទួលការដាស់តឿនពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឬពីភាគី ម្ខាងទៀត។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៥._ ការមិនរក្សាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និងយោជិត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៥២ (បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៦._ ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិត នៅក្នុងសុពលភាព ដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃវាក្យខណ្ឌទី ១ កថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទី របស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាព ជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ។

មិនមានធាតុផ្សំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បទល្មើសដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ប្រសិនបើ ការប្រព្រឹត្តនោះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៧._ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជក តាមគ្រប់មធ្យោបាយរារាំងកម្មករ និយោជិត មិនឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ឬគំរាមកំហែងកម្មករ និយោជិតដែលបានចូលរួមកូដកម្ម ដោយស្របច្បាប់។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៨._ អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ ជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានបណ្តេញ បញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗដែលនៅ ជាធរមាន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៩._ អំពើបង្ខិតបង្ខំឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលតាមគ្រប់មធ្យោបាយបង្ខិតបង្ខំឱ្យកម្មករ និយោជិតឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ឬរារាំងកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាកូដករមិនឱ្យធ្វើការងាររបស់ខ្លួន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩០._ អំពើបង្ខំជាឧបសគ្គដល់ការចរចា

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលពុំមានគុណសម្បត្តិជាភាគីនៃកិច្ចចរចាដែលតាម គ្រប់មធ្យោបាយធ្វើសកម្មភាពបង្ខំជាឧបសគ្គដល់ការចរចាដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩១._ អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃអនុសញ្ញារួមដែល រំលោភបំពាន ឬប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងប្រការណាមួយនៃអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩២._ ការធ្វើកូដិកម្មខុសច្បាប់

កូដិកម្មដោយខុសច្បាប់ គឺជាកូដិកម្មដែលបន្តធ្វើដោយកូដិករនៅក្រោយពេលដែលតុលាការការងារបានសម្រេចថាកូដិកម្មដែលបានកើតឡើងពីមុនមកជាកូដិកម្មខុសច្បាប់។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលដឹកនាំកូដិកម្មដោយខុសច្បាប់។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩៣._ ឡូកអៅដោយខុសច្បាប់

ឡូកអៅដោយខុសច្បាប់ គឺឡូកអៅដែលបន្តធ្វើដោយនិយោជកនៅក្រោយពេលដែលតុលាការការងារបានសម្រេចថាឡូកអៅដែលបានកើតឡើងពីមុនជាឡូកអៅខុសច្បាប់។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានឡូកអៅដោយខុសច្បាប់។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩៤._ ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០ (ដប់លាន) រៀល ចំពោះសមាគមនិយោជកដែលបានឡូកអៅដោយខុសច្បាប់ បន្ទាប់ពីបានទទួលរងនូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

មាត្រា ៩៥._ ការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី ១៥ (វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ) នៃច្បាប់នេះ មិនរារាំងការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត។

ជំពូកទី ១៦

អនុប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៦._ បញ្ជីករដែលមានស្រាប់

បន្ទាប់ពីច្បាប់នេះចូលជាធរមាន សហជីពនិងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួច ហើយមុនច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជី និងទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះរហូតដល់ចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៩៧._ អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់

អនុសញ្ញារួមទាំងឡាយដែលបានតម្កល់នៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបន្តសុពលភាពរហូតដល់ចប់ចីវរវេលាបច្ចុប្បន្ន។ ក្រោយច្បាប់នេះចូលជាធរមាន រាល់ការកែប្រែឬការបន្តសុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិដូចដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី ១៣ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៩៨._ តុលាការការងារ

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងាររាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជូនតុលាការអាជ្ញាធិកាតែសម្រាយ។

**ជំពូកទី ១៧
អវសានប្បញ្ញត្តិ**

មាត្រា ៩៩._ និរាករណ៍

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា ១០០._ ការចូលជាធរមាន

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
**ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ
នរោត្តម សីហមុនី**

ពរល.១៦០៥.៥២៥

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
**នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា**

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

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

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

សយ សុខា

PREFACE

The Royal Government of Cambodia, under the vision of **Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN**, has linked working conditions to international trade policy since 1999, thereby ensuring investment attractiveness in Cambodia and protection of workers' rights and benefits. In its mission to advance labour, social security, and vocational training, the Ministry of Labour and Vocational Training has persistently pursued its objectives with a proactive spirit and unwavering commitment to strengthening the implementation of relevant laws and regulations, in alignment with the Royal Government's policies and strategies, particularly the Pentagonal Strategy - Phase 1.

The labour, social security, and vocational training sectors have significantly contributed to Cambodia's socio-economic development by creating and enhancing decent work opportunities, establishing a comprehensive social security system, developing human capital with professionalism, capacity, flexibility, and productivity, and ensuring harmonious industrial relations.

Since 1997, Cambodia has established legal frameworks for labour, social security, and vocational training sectors through adoption of four key pieces of legislation, aligned with the nation's socio-economic developments, to improve working conditions, ensure the harmonious industrial relations, and develop a social security system, thereby creating a more attractive and secure investment environment. Despite amendment to key pieces of legislation, a consolidated edition has yet to be established, presenting challenges for all stakeholders, including employers and workers, in thoroughly comprehending them.

Under the Pentagonal Strategy-Phase 1 of the Royal Government of the 7th Legislature of the National Assembly, led by **Samdech Moha Bovor Thipadei HUN MANET, Prime Minister of the Kingdom of Cambodia**, which has prioritised promoting legal compliance through education and dissemination, and the recommendations to compile, clarify, and simplify for better accessibility, the Ministry of Labour and Vocational Training has published the "**Compilation of Laws related to Labour, Social Security, and Vocational Training**". This consolidated document integrates the four key pieces of legislation and their amendments made since 1997, including the Labour Law promulgated in 1997, along with its three subsequent amendments in 2007, 2018, and 2021; the Law on Trade Union promulgated in 2016, and its amendment in 2020 repealing certain provisions of the Labour Law related to freedom of association; the Law on Minimum Wage promulgated in 2018 repealing provisions of the Labour Law concerning wages; and the Law on the Social Security Schemes promulgated in 2019, superseding the previous Law on Social Security Schemes for all Persons defined by the Labour Law, enacted in 2008. This compilation merges the texts of the four key pieces of legislation with their respective amendments, and their original documents is accessible on the Ministry's official website.

In 2025, the Ministry of Labour and Vocational Training will continue to update the compilation of regulations, including sub-decrees, decisions, *Prakas* (ministerial orders), instructions, and notifications, related to the implementation of the Labour Law, the Law on Trade Unions, the Law on Social Security Schemes, and the Law on Minimum Wage, enhancing accessibility and user-friendliness for all stakeholders.

I believe that this compilation will serve as a comprehensive and accurate resource, assisting labour inspectors, labour dispute conciliator, employers, workers, professional organizations, and all stakeholders in performing their duties and improving legal compliance rates. Furthermore, this document will be indispensable to scholars, students, and the public, offering valuable information for their comprehension of the legislations related to labour, social security, and vocational training.

Phnom Penh, 2 August 2024

Minister

(Signature and Seal)

HENG Sour

LAW ON TRADE UNION

Chapter 1 General Provisions	89
Article 1.. Purposes.....	89
Article 2.. Objectives.....	89
Article 3.. New Scope	89
Article 4.. Definitions	89
Chapter 2 Fundamental Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association	90
Article 5.. Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association	90
Article 6.. Non-Discrimination in Membership.....	91
Article 7.. Freedom Not to Join	91
Article 8.. Freedom to Participate in Leadership and Management	91
Article 9.. Rights of Worker Unions and Employer Associations.....	91
Article 10.. Structure of Worker Union or Employer Association and Affiliation with Worker Union or Employer Association	91
Chapter 3 Registration of Worker Union or Employer Association	92
Article 11.. Rights and Interests of Registration.....	92
Article 12.. Requirements for Application for Registration	92
Article 13.. Requirements for Statute	93
Article 14.. Effect of Registration.....	93
Article 15.. Action on Application for Registration	94
Article 16.. Delay of Registration.....	94
Article 17.. New Maintenance of Registration	94
Article 18.. Notice of Rectification.....	95
Article 19.. Cancellation of Registration	95
Article 20.. New Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Worker Union in the Enterprise or Establishment	95
Article 21.. New Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Employer Association	96

Chapter 4 Finances of Worker Union or Employer Association	96
Article 22.. Sources of Resources and Finances	96
Article 23.. Segregation of Finances and Assets	96
Article 24.. Use of Finances and Assets in accordance with the Statute and Law	96
Article 25.. Liability for the Use and Management of Finances and Assets	97
Article 26.. Authorised Deduction of Membership Dues and Service Fees	97
Article 27.. New Keeping of Financial Records	97
Chapter 5 Dissolution of Worker Union or Employer Association	97
Article 28.. New Dissolution of Worker Union or Employer Association	97
Article 29.. New Grounds for Dissolution by the Labour Court	97
Article 30.. Effect of Dissolution	98
Article 31.. Assets of a Worker Union or an Employer Association after Dissolution	98
Chapter 6 Representative of Workers in the Enterprise or Establishment	98
Article 32.. First Round Election of Shop Stewards	98
Article 33.. Conditions of Being Elected	98
Article 34.. Second Round Election	99
Article 35.. Employer's Duties to Organise Election	99
Article 36.. Timing and Place of Election	99
Article 37.. Employer's Duties to Prepare the Minutes	99
Article 38.. Eligibility to Vote and to Stand as Candidate	99
Article 39.. Nomination of Shop Steward Candidates	99
Article 40.. Number of Shop Stewards	100
Article 41.. Missions of Shop Steward	100
Article 42.. Term of Official Shop Stewards and Alternate Shop Stewards	100
Article 43.. Protection of Shop Stewards	101
Article 44.. Effect of Revocation of an Administrative Decision	101
Article 45.. Serious Misconduct	101
Article 46.. Workers' Right to File Their Own Grievance	101
Article 47.. Complaint against the Result of the Shop Steward Election	102
Article 48.. Issuance of Prakas by the Minister of the Ministry in charge of Labour	102

Chapter 7 Rights and Duties of Worker Union	102
Article 49.. Rights of Membership in a Worker Union	102
Article 50.. Representation of Members and Worker Union Delegates	102
Article 51.. Principles of Integrity and Good Faith	103
Chapter 8 Duties of Employer and Employer Association	103
Article 52.. Name List of Workers for Application for the Most Representative Status	103
Article 53.. Principles of Integrity and Good Faith	103
Chapter 9 Representation by the Most Representative Worker Union	104
Article 54.. The Most Representative Status at the Enterprise or Establishment Level	104
Article 55.. New The Most Representative Status in a Profession or an Economic Activity or a Sector	104
Article 56.. Application for the Most Representative Status Certification	105
Article 57.. Determination of the Most Representative Status by the Minister of the Ministry in charge of Labour	105
Article 58.. Rights and Duties of the Most Representative Worker Union	105
Article 59.. New Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprise or Establishment where there is the Most Representative Worker Union	105
Article 60.. Duration and Loss of the Most Representative Status	106
Article 61.. Keeping of Records in connection with Deduction of Union Dues and Service Fees	106
Chapter 10 Unfair [Labour] Practices by Employers	107
Article 62.. No Discrimination on Ground of Union Activities	107
Article 63.. Employer's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices	107
Chapter 11 Unfair [Labour] Practices by Worker Unions	108
Article 64.. Discrimination in Membership	108
Article 65.. Worker Union's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices	108
Chapter 12 Special Protections for Worker and Representative of Worker Union	108
Article 66.. Access to an Enterprise or Establishment	108
Article 67.. Protection from Dismissal	109
Article 68.. Right of Access to the Enterprise or Establishment for Dismissed Worker Union Leaders	109
Chapter 13 Collective Bargaining Agreement and Collective Bargaining	109
Article 69.. Purposes of a Collective Bargaining Agreement	109

Article 70.. Duration of Collective Bargaining Agreement.....	110
Article 71.. Bargaining Parties.....	110
Article 72.. Bargaining Council.....	110
Article 73.. Registration of Collective Bargaining Agreement	111
Article 74.. Stipulation of Procedure of Labour Dispute Settlement in Collective Bargaining Agreements	111
Chapter 14 Dispute Settlement of Worker Union and Employer Association	111
Article 75.. Dispute Settlement of Worker Union and Employer Association.....	111
Chapter 15 Administrative Measures and Penalties.....	111
Article 76.. Administrative Sanctions and Penalties	111
Article 77.. Competence	111
Article 78.. Failure to Keep Financial Records	112
Article 79.. Act of Illegal Obstruction of the Right to Establish a Worker Union or an Employer Association.....	112
Article 80.. Activities without Registration.....	112
Article 81.. Activities beyond the Scope	112
Article 82.. Breach of Obligations to Organise Election.....	113
Article 83.. Activities without of Representative Status.....	113
Article 84.. Activities without Integrity and Good Faith.....	113
Article 85.. Failure to Maintain and Update the Name List of Workers	113
Article 86.. Right Abuse by the Minority Worker Unions	113
Article 87.. Illegal Obstruction of Strike	113
Article 88.. Act Against the Delivery of Testimony Concerning the Enforcement of Labour Law	114
Article 89.. Coercion to Join Strike	114
Article 90.. Acts of Impediment to the Negotiation	114
Article 91.. Breach of Collective Bargaining Agreement.....	114
Article 92.. Act of Illegal Strike	114
Article 93.. Illegal Lockout.....	114
Article 94.. Liability of Employer Association	114
Article 95.. Application of Other Criminal Law.....	115

Chapter 16 Transitional Provisions	115
Article 96.. Existing Registration	115
Article 97.. Existing Collective Bargaining Agreements	115
Article 98.. Labour Court.....	115
Chapter 7 Final Provisions	116
Article 99.. Abrogation	116
Article 100.. Entry into Force	116

LAW ON SOCIAL SECURITY SCHEMES

CHAPTER I: GENERAL PROVISIONS	123
Article 1: Purpose.....	123
Article 2: Objective	123
Article 3: Scope.....	123
Article 4: Definition	123
CHAPTER II: COMMON PRINCIPLES OF SOCIAL SECURITY SCHEMES	123
Article 5: Pension Scheme	123
Article 6: Health Care Scheme.....	124
Article 7: Occupational Risk Scheme	124
Article 8: Unemployment Scheme	124
Article 9: Share of Contribution for Compulsory Contribution.....	124
CHAPTER III: COMPETENT INSTITUTION	124
Article 10: National Social Protection Council.....	124
Article 11: Social Security Regulator.....	125
Article 12: National Social Security Fund	125
Article 13: Duties of National Social Security Fund.....	125
Article 14: Governing Body of National Social Security Fund	126
Article 15: Executive Institution of National Social Security Fund.....	126
Article 16: Management of Social Security Funds	126
CHAPTER IV: SOCIAL SECURITY SCHEME ON PENSION	126
Section I: Common Principles	126
Article 17: Insured Persons	126



ROYAL KRAM

NS/RKM/0516/007

We

**Preahkaruna Preah Bat Samdech Preah Boromneath NORODOM SIHAMONI
Samanphoum Cheatsasna Rakhatkateya Khemrarotheas Puthintrea Thoreamohaksat
Khemreachea Samohorpheas Kampuch Ekreachrothboranaksanteh Sopheakmongkulea
Sereivibolea Khemrasreipireash Preahchao Krong Kampuchea Thipadey**

- Having seen the Constitution of the Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Decree No. NS/RKT/0913/903 dated 24 September 2013 on the Appointment of the Royal Government of Cambodia;
- Having seen Royal Kram No. 02/NS/94 dated 20 July 1994 promulgating the Law on Organisation and Functioning of the Council of Ministers;
- Having seen Royal Kram No. CS/RKM/0498/06 dated 08 April 1998 promulgating the Law on Organisation and Functioning of the Constitutional Council;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0107/005 dated 31 January 2007 promulgating the Law on Amendment to the Law on Organisation and Functioning of the Constitutional Council;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0105/003 dated 17 January 2005 promulgating the Law on Establishment of the Ministry of Labour and Vocational Training; and
- Having seen the proposition of *Samdech Akka Moha Sena Padei Techo* HUN SEN, the Prime Minister of the Kingdom of Cambodia.

Hereby Promulgate

The Law on Trade Union, which was adopted by the National Assembly on 04 April 2016 at the 6th session of its 5th legislature, and whose form and legality were reviewed by the Senate on 12 April 2016 at the 8th plenary session of its 3rd legislature, and which the Constitutional Council has declared constitutional by its decision No. 160/002/2016 CC.D dated 05 May 2016, and whose details are as follows:

LAW

ON

TRADE UNION

CHAPTER 1 GENERAL PROVISIONS

Article 1.. Purposes

The purposes of this law are to:

- provide for the rights and freedoms of all enterprises or establishments, all persons under the provisions of the Labour Law and personnel working in the air and maritime transportation; and
- determine the organisation and functioning of the professional organisations of workers and employers in the Kingdom of Cambodia.

Article 2.. Objectives

The objectives of this law are to:

- protect the legal rights and interests of all persons under the provisions of the Labour Law and personnel working in the air and maritime transportation;
- ensure the rights to collective bargaining between workers and employers;
- promote harmonious industrial relations; and
- contribute to the development of decent work, and enhancement of productivity and investment.

Article 3.. New Scope

This law covers enterprises or establishments and all persons under the provisions of the Labour Law.

Article 4.. Definitions

The key terminologies used in this law have the following definitions:

- **Professional organisation** refers to a voluntarily and jointly established team or group of workers and employers aiming to cooperate with one another to carry out activities or to develop their own procedural rule towards achieving specific professional objectives or goals. By virtue of this law, a professional organisation of workers is called a “worker union”, whereas a professional organisation of employers is called an “employer association”;
- **Shop steward** refers to a representative of workers elected directly by workers;
- **Body of the electorate** refers to an electoral body;
- **Worker union delegate** refers to a representative of worker union members elected or appointed by his/her own worker union;
- **Local worker union** refers to a professional organisation jointly and voluntarily established by workers within that enterprise or establishment;
- **Federation of worker unions** refers to a professional organisation, which is jointly and voluntarily established by local worker unions within the same or similar professions in the same or similar economic activities;

- **Confederation of worker unions or coalition of federations of worker unions** refers to a professional organisation of workers that is jointly and voluntarily established by federations of worker unions;
- **Council of national worker unions**, which consolidates all coalitions of federation of worker unions as members, is to be the only legal unified national representative of the entire worker unions;
- **Federation of employers** refers to a professional organisation jointly and voluntarily established by employer associations;
- **Definitive closure** refers to the closedown of an enterprise or establishment in accordance with the laws and regulations in force.

CHAPTER 2

FUNDAMENTAL RIGHT TO ESTABLISH AND TO JOIN A WORKER UNION OR AN EMPLOYER ASSOCIATION

Article 5._ Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association

Workers and employers have, without any distinction whatsoever, the right to establish a worker union or an employer association of their own choice for the exclusive purpose of research, study, training, promoting the interests, and protecting the rights as well as moral and material interests, collectively and individually, of persons covered by the statute of the worker union or employer association.

Workers shall have the right to:

- take part in the formation of a worker union;
- become a member of a worker union and be under its rules;
- take part in any lawful activities of the worker union of which he or she is a member;
- seek and hold office in any worker union of which he or she is a member and under its rules;
- take part in the election of the representatives at the workplace where there is a provision stipulating such election;
- be elected or appointed and serve as a workplace representative when there is a provision stipulating such election or appointment; and
- exercise other rights provided under this law.

Employers shall have the right to:

- take part in the formation of an employer association;
- become a member of such association in accordance with its rules;
- take part in any lawful activities of the employer association of which it is a member;
- hold an office in that association in accordance with its rules; and
- exercise other rights provided under this law.

Any formation of worker union or employer association which includes both employers and workers therein shall be prohibited.

Article 6.. Non-Discrimination in Membership

All workers or employers, regardless of race, colour, sex, belief, religion, political opinion, nationality, social origin, or health status, shall have the right to be a member of a worker union or an employer association of their choice. No person, including any worker union, may interfere with this right.

Article 7.. Freedom Not to Join

The freedom of the person as set forth in Article 5 (Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association) of this law also implies the freedom not to join a worker union or an employer association and the freedom to withdraw its membership at any time from a worker union or an employer association that they joined.

A worker may withdraw his/her membership from a worker union by submitting a letter, with his/her signature or fingerprint affixed thereon, to his/her worker union and employer. Following such notification, the worker concerned shall be deemed to have automatically and immediately relinquished his/her membership and the employer shall stop deducting union dues from his/her wage. No person may interfere with a worker's rights to join or to leave a worker union.

Article 8.. Freedom to Participate in Leadership and Management

In accordance with the conditions set forth in this law, all members of a worker union or an employer association can participate in the leadership, management and administration of the worker union or employer association. The statute of the worker union or employer association may lower the conditions for retirees to participate in these functions.

Article 9.. Rights of Worker Unions and Employer Associations

The council of national worker union, worker unions and employer associations shall have the right to:

- draw up their own statutes, administrative regulations, functional organisation, and work programs as long as they are not contrary to the public order, regulations and laws in force; and
- freely elect their representatives.

Article 10.. Structure of Worker Union or Employer Association and Affiliation with Worker Union or Employer Association

Worker union has the following 3 (three) levels:

1. A local worker union shall be established by at least 10 (ten) workers within that enterprise or establishment;
2. A federation of worker unions shall be established by at least 7 (seven) registered local worker unions;
3. A confederation of worker unions or a coalition of federations of worker unions shall be established by at least 5 (five) registered federations of worker unions.

Employer association has the following 2 (two) levels:

1. An employer association shall be established by at least 9 (nine) enterprises or establishments;
2. A federation of employers shall be established by at least 6 (six) registered employer associations.

Worker unions or employer associations can freely consult one another on any research, study, training, professional promotion and protection of their moral and material interests.

Worker unions can affiliate with other worker unions at national and international levels. Employer associations are also entitled to the same rights.

A worker union in an enterprise or establishment has the right to be member of a higher-level worker union only once at the same time.

CHAPTER 3

REGISTRATION OF WORKER UNION OR EMPLOYER ASSOCIATION

Article 11.. Rights and Interests of Registration

In order for worker union or employer association to enjoy the rights and interests provided for under this law, the founders of a worker union or an employer association must register [their respective professional organisation] with the Ministry in charge of labour. The Ministry in charge of labour shall maintain registration records and may collaborate to publish them on a regular basis.

Article 12.. Requirements for Application for Registration

An application for registration shall be approved by the issuance of the certificate of registration if it meets all requirements set forth in this law. The application shall consist of:

- a. the original copies of the statute of the worker union or employer association, including a statement of its purpose;
- b. the original copies of its administrative regulations governing leadership and administrative affairs;
- c. the name list of the leaders and persons responsible for the administration of worker union or employer association;
- d. the address where financial books and financial records shall be kept;
- e. the letter of undertaking whereby the bank account details shall be provided within 45 (forty-five) days following the issuance of registration;
- f. the attachment of the original copies of the minutes of the election on establishment of the professional organisation;
- g. as for a worker union:
 - a local worker union shall provide a name list of all its members, consisting of at least 10 (ten) members who are workers within that enterprise or establishment;
 - a federation of worker unions shall provide a name list of at least 7 (seven) registered local worker unions as its members;
 - a confederation of worker unions or a coalition of federations of worker unions shall provide a name list of at least 5 (five) registered federations of worker unions as its members;
- h. as for an employer association:
 - an employer association shall provide a name list of at least 9 (nine) employers as its members;
 - a federation of employers shall provide a name list of at least 6 (six) registered employer associations as its members.

If the Ministry in charge of labour does not respond within 30 (thirty) working days following the receipt of the application for registration, the worker union or employer association shall be deemed registered. A copy of the statute and the name list of the leaders and persons responsible for the administration shall be forwarded to the Municipal or Provincial Department in charge of labour where the worker union or employer association was established, as well as the Office of the Council of Ministers, the Ministry of Justice, and the Ministry of Interior. The filing of the statute and the name list of the leaders and persons responsible for the administration shall be re-submitted if there is any change made to the statute or to the leaders and persons responsible for the administration.

Article 13.. Requirements for Statute

The statute of a worker union or an employer association applying for registration shall consist of:

- the name, logo, address, and specimen of seal of the worker union or employer association;
- the description of occupational or sectoral scope of the worker union or employer association;
- the determination of keeping ordinary financial records and regular publication of annual report of the financial situation of the worker union or employer association;
- the determination of a meeting quorum by absolute majority (at least 50% +1) of its total members for decision-making meeting on strike, modification of its statute and general assembly of the worker union;
- the requirement of a secret ballot is to be cast by at least 50%+1 (fifty percent plus one) of its total members who participate in the decision-making meeting on strike;
- the procedure for electing leadership through secret ballot;
- the determination of term for leaders and persons responsible for the administration, with the possibility of re-election;
- the determination of an identified amount of membership dues that each member must pay, and its procedure of monthly payment which shall be set by worker union's general assembly or assembly;
- the qualifications of the leaders and persons responsible for the administration at least be in conformity with Article 20 (Requirements for Leaders and Persons Responsible for the Administration of Worker Union at the Enterprise or Establishment) and Article 21 (Requirements for Leaders and Persons Responsible for the Administration of Employer Association) of this law.

The worker union's statute must stipulate that the objective of the worker union is representing all categories of worker within an enterprise or establishment or representing only one or more than one category of worker as defined by its statutes. In this case, only the worker in that category or those categories is eligible to join such worker union.

Article 14.. Effect of Registration

Only a registered worker union or employer association has legal personality and legality. That worker union or employer association has the right to file a complaint to the Labour Court, to acquire movable or immovable property for payment or for free, and to enter into contracts.

Any worker union or employer association, which has not been registered, or whose application registration has been delayed, or whose registration has been cancelled, and is carrying out its worker union activities or employer association activities, shall be deemed illegal.

A worker union cannot carry out business activity, except for the lawful activities set forth in point “g” of Article 59 (Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprises or Establishments where there is the Most Representative Worker Union) of this law.

Article 15._ Action on Application for Registration

The procedures and form of the application for registration of worker unions or employer associations shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 16._ Delay of Registration

The registration is delayed due to one of the following reasons:

- a. The stated objectives of the worker union or the employer association are not to protect or promote the rights and interests of persons whom the statute of the worker union or the employer association is defined;
- b. The worker union is not independent. A worker union is considered not independent if:
 - such worker union is under the control of an employer or employer association; or
 - such worker union is subject to the interference from or the influence of an employer or employer association;
- c. The worker union or the employer association does not meet the requirements as set forth in Article 12 (Requirements for Application for Registration) of this law;
- d. The statute of the worker union or the employer association does not meet the requirements as defined by this law or its implementing regulations;
- e. The leaders and persons responsible for the administration of the worker union or employer association do not meet the requirements set forth in article 20 (Requirements for Leaders Persons Responsible for the Administration of Worker Unions at the Enterprise or Establishment) and article 21 (Requirements for Leaders Persons Responsible for the Administration of Employer Associations) of this law; or
- f. The name of the worker union or the employer association is the same as the name of a registered worker union or a registered employer association or so closely resembles the name of a registered worker union or employer association or unclearly describes its scope or objectives that the public is likely to be deceived or to misunderstand.

The Ministry in charge of labour shall communicate in writing the reasons for delaying the registration of a worker union or an employer association within 30 (thirty) working days following the receipt of its application for registration. Any worker union or employer association whose application for registration has been delayed shall rectify its application within 30 (thirty) days following the receipt of the notification for delay; otherwise, its application for registration shall be automatically denied.

Article 17._ New Maintenance of Registration

To keep the approved registration valid, each worker union or employer association shall:

- a. produce an annual financial statement and annual activity report, based on the financial books and records kept, as information for its members by the end of March of the following year and shall be audited by an independent audit firm legally registered in the Kingdom of Cambodia in case there is a request from:

- at least 10% (ten percent) of its total members or its donor for the local worker union and employer association.
- at least 5% (five percent) of its total members or any of its donor for federation of worker unions, confederation of worker unions and federation of employers.

These reports shall indicate:

- total incomes during the reporting period by indicating the amount of income from all sources;
 - all expenditures of the worker union or employer association;
 - activities of the worker union or employer association; and
 - number of members;
- b. worker union or employer association must provide details of its bank account within 45 (forty-five) days following the issuance of registration; and
- c. update information required by this law and whenever there is any change made thereto within 15 (fifteen) working days, except a change in the number of members.

Article 18.. Notice of Rectification

In the event where a worker union or employer association fails to fulfil the obligations as set forth in Article 17 (Maintenance of Registration) of this law, the Ministry in charge of labour shall issue the first notice of rectification to the worker union or employer association to rectify within 45 (forty-five) days following the receipt of such notice.

In the event where the worker union or employer association fails to comply with the first notice of rectification, the Ministry shall issue the second notice of rectification to the worker union or employer association to rectify within 30 (thirty) days following the receipt of such notice.

In the event where the worker union or employer association fails to comply with the second notice of rectification, the Ministry in charge of labour shall file a complaint to the Labour Court to cancel the registration of the worker union or employer association.

Article 19.. Cancellation of Registration

The Labour Court has jurisdiction to cancel the registration. The Ministry in charge of labour can file a complaint to the Labour Court to request for the cancellation of registration.

Registration shall be automatically cancelled after the worker union or employer association is dissolved.

Article 20.. New Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Worker Union in the Enterprise or Establishment

Khmer nationals who are leaders and persons responsible for the administration of a worker union must meet the following requirements:

- a. be at least 18 (eighteen) years of age or the minors who have been emancipated; and
- b. make a self-declaration on a specific and lawful residential address.

Foreign nationals who are leaders and persons responsible for the administration of a worker union must meet the following requirements:

- a. be at least 18 (eighteen) years of age or the minors who have been emancipated;
- b. be able to read and write Khmer language;
- c. have been working in the Kingdom of Cambodia for at least 2 (two) years; and
- d. have the right to reside and have a permanent residence in the Kingdom of Cambodia in compliance with the Law on Immigration of the Kingdom of Cambodia.

Article 21.. New Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Employer Association

Cambodian nationals who are leaders and persons responsible for the administration of an employer association must meet the following requirements:

- a. be at least 18 (eighteen) years of age; and
- b. make a self-declaration on a specific and lawful residential address.

Foreign employers who are eligible to stand for election to be leaders and persons responsible for the administration of an employer association must meet the following requirements:

- a. be at least 18 (eighteen) years of age;
- b. have the right to reside and have a permanent residence in the Kingdom of Cambodia in compliance with the Law on Immigration of the Kingdom of Cambodia; and
- c. have been investing or working in the Kingdom of Cambodia for at least 2 (two) consecutive years.

**CHAPTER 4
FINANCES OF WORKER UNION OR EMPLOYER ASSOCIATION**

Article 22.. Sources of Resources and Finances

Sources of resources and finances of worker union or employer association are derived from:

- a. membership dues from members of the worker union or employer association in which the amount of the membership dues must be stipulated in the statute of the worker union or employer association;
- b. income earned from income-generating activities conducted in accordance with the provisions of this law; and
- c. donation and financial resource assistance legally received from members of worker union or employer association, or from other parties to serve lawful activities.

Article 23.. Segregation of Finances and Assets

The finances and assets of a worker union or an employer association of all levels must not relate to the private finances and assets of leaders and persons responsible for the administration and its members.

Article 24.. Use of Finances and Assets in accordance with the Statute and Law

The deposit and transfer of finances and assets of a worker union or an employer association to other parties, investment of funds of a worker union or an employer association, and other lawful business operations by the worker union or employer association can only be made in accordance with the provisions as set forth in this law or the statute of the worker union or employer association.

In case of any suspicion of irregularity in the use and management of finances, parties concerned are entitled to request for an audit carried out by an independent auditing institution which is legally registered in the Kingdom of Cambodia.

Article 25.. Liability for the Use and Management of Finances and Assets

The leaders and persons responsible for the administration shall be liable for the use and management of the finances and assets of the worker union or employer association.

Article 26.. Authorised Deduction of Membership Dues and Service Fees

With written consent from workers who are members of a worker union, employers shall deduct [the membership dues from] the wage of workers, and shall automatically transfer [the membership dues] to the worker union. The procedures for implementation [of this deduction] shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

The most representative worker union representing all workers has exclusive right to negotiate to include a reasonable and unified service fee, not exceeding the membership dues and other fees, into a collective bargaining agreement (CBA). This service fee shall be paid only once.

Article 27.. New Keeping of Financial Records

All worker unions or employer associations must keep financial records in compliance with the format as set forth in the *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour and must present this financial statement to its members in accordance with its statute, and must be audited by an independent audit firm legally registered in the Kingdom of Cambodia in case there is a request from:

- at least 10% (ten percent) of its total members or its donor for the local worker union and employer association.
- at least 5% (five percent) of its total members or any of its donor for federation of worker unions, confederation of worker unions, and federation of employers.

CHAPTER 5

DISSOLUTION OF WORKER UNION OR EMPLOYER ASSOCIATION

Article 28.. New Dissolution of Worker Union or Employer Association

A worker union or an employer association may be dissolved by any of the followings:

1. A worker union or an employer association is dissolved in accordance with its statute;
2. A [local] worker union is automatically dissolved in the event of a complete closure of its enterprise or establishment and its workers are fully paid their wages and other benefits; or
3. A worker union or an employer association is dissolved by the court.

Article 29.. New Grounds for Dissolution by the Labour Court

The party concerned or 50% (fifty percent) of the total members of a worker union or an employer association has the right to file a complaint to the Labour Court for dissolving that worker union or employer association.

A worker union or an employer association shall be dissolved by the Labour Court on any of the following grounds:

- a) the formation or nature of activities of the worker union or employer association contravenes the law or the objective of the worker union or employer association as stipulated in its statute; or
- b) a worker union is no longer independent from the employers and it is unable to restore its independence.

The Labour Court may determine a time frame for the worker union or employer association to rectify the shortcomings as set forth in points “a” and “b” above before making its decision.

Article 30.. Effect of Dissolution

Even though a worker union or an employer association has been dissolved, the leaders and persons responsible for the administration of the worker union or employer association shall not be discharged from their responsibilities and obligations to members or other parties as on the date of official declaration of dissolution.

The leaders and persons responsible for the administration of worker union or employer association which is dissolved by the court cannot lead or be responsible for the administration of a worker union or an employer association for a period of 5 (five) years following the date of verdict of the court.

Article 31.. Assets of a Worker Union or an Employer Association after Dissolution

In case of dissolution of a worker union or an employer association, its assets shall be allotted in accordance with its statute; or if the statute does not define, assets shall be allotted according to the rules determined by the General Assembly.

If there are no such provision in its statute and no decision of the General Assembly, the Labour Court can only transfer those assets in the form of donation to another similar and legally constituted worker union or employer association or to relief associations or to social providence.

CHAPTER 6

REPRESENTATIVE OF WORKERS IN THE ENTERPRISE OR ESTABLISHMENT

Article 32.. First Round Election of Shop Stewards

In every enterprise or establishment where at least 8 (eight) workers are employed, the workers shall elect their shop stewards as their only representatives in that enterprise or establishment.

If there is no agreement between the employer and the most representative worker union in an enterprise which composes of many establishments where the election of shop stewards is required, such dispute shall be referred to the Labour Court to recognise the nature of those establishments.

Article 33.. Conditions of Being Elected

Any candidates who obtain the largest numbers of votes are declared to be elected up to the number of seats to be filled. In the event where only one seat remains to be filled, and several candidates receive the same number of votes, this seat shall be prioritised to the female candidate or the longest serving candidate in that enterprise or establishment. The ballot is considered valid only if the number of voters is at least equal to half of the number of those registered to vote.

Article 34.. Second Round Election

In the event where the number of voters is less than half of the number of those registered to vote, the employer shall reorganise the election after 15 (fifteen) days. No quorum is required for this election.

Article 35.. Employer's Duties to Organise Election

It is the duty of the employer to organise election. Should there be no shop stewards, the employer must set an election date and publicise it within 15 (fifteen) days following the receipt of the request of a worker, a worker union or the Labour Inspector. The election shall be organised within 45 (forty-five) days following the receipt of the request.

In the event of re-election of the shop stewards, the election shall take place within 15 (fifteen) days prior to the end of the term of the shop stewards.

Article 36.. Timing and Place of Election

Elections shall be held by secret ballot during working hours. The election of official shop stewards and alternate shop stewards shall be organised at the same time but with separate ballot. If there is a pre-electoral agreement or a collective bargaining agreement or a regulatory provision applicable to the discrete professional categories that entail distinct polls, then the election shall be organised in different places.

Article 37.. Employer's Duties to Prepare the Minutes

The employer shall prepare the minutes of the election of the shop stewards for the Ministry in charge of labour within 8 (eight) days following the election. Furthermore, the employer shall post another copy of the minutes for dissemination within the enterprise or establishment.

Article 38.. Eligibility to Vote and to Stand as Candidate

All workers who are eligible to vote must be at least 18 (eighteen) years of age, have worked for the enterprise or establishment for at least 3 (three) months, and are not being condemned to forfeiture of their right to vote.

All workers who are eligible to stand as candidates must be at least 18 (eighteen) years of age, have a seniority of at least 3 (three) months in the enterprise or establishment, and have attained an educational level, at least being able to read and write Khmer language. In addition to these conditions, all foreign nationals who are eligible to stand as candidates must have the right to reside in the Kingdom of Cambodia in compliance with the Law on Immigration of the Kingdom of Cambodia until the end of the term solicited.

Article 39.. Nomination of Shop Steward Candidates

The shop stewards are elected from the candidates nominated by the worker union or from non-unionised workers who volunteer to stand as candidates within the framework of each enterprise or establishment.

A worker union cannot nominate more candidates than the number of seats available for the prospective shop stewards to fill, and if necessary, this shall also apply to discrete electoral body.

In the enterprise or establishment where there is neither a worker union nor a worker who volunteers to stand as candidate or if there is no worker who meets the required conditions to stand as the shop steward candidate as set forth in Article 38 (Eligibility to Vote and to Stand as Candidate) of this law, the Minister of the Ministry in charge of labour shall settle this matter.

Article 40.. Number of Shop Stewards

The number of shop stewards is set in proportion to the number of workers in the enterprise or establishment as follows:

- From 8 (eight) to 50 (fifty) workers: 1 (one) official shop steward and 1 (one) alternate shop steward;
- From 51 (fifty-one) to 100 (one hundred) workers: 2 (two) official shop stewards and 2 (two) alternate shop stewards;
- For more than 100 (one hundred) workers: 1 (one) extra official shop steward and 1 (one) extra alternate shop steward for every additional 100 (one hundred) workers.

Article 41.. Missions of Shop Steward

The missions of the shop steward are as follows:

- to present to the employer any individual or collective grievances relating to the enforcement of wages, enforcement of the labour code and general labour regulations and collective bargaining agreements applicable to the enterprise or establishment;
- to inform the Labour Inspector of all complaints and criticism relating to the enforcement of the labour legislations and regulations that the Labour Inspector is responsible for monitoring;
- to monitor the enforcement of the provisions relating to occupational safety and health;
- to suggest useful measures to contribute to protecting the health and improving the safety and working conditions of workers in the enterprise or establishment, particularly in the case of work-related accidents or occupational diseases.
- The shop steward must be consulted and must put forward a written opinion on the draft of internal regulation stipulated in the Labour Law or on a plan of modifications to the internal regulation.
- The shop steward must also be consulted and must put forward a written opinion on any planned measures for redundancy due to reduction in activities or internal reorganisation of the enterprise or establishment.
- In an enterprise or establishment where there is no worker union, the shop steward can enter into a transitional collective bargaining agreement with employer. This transitional collective bargaining agreement shall not exceed a 2 (two)-year term. This transitional collective bargaining agreement is automatically replaced by the collective bargaining agreement concluded between the most representative worker union and employer in the event where this collective bargaining agreement provides equal or more benefits to workers than those of the transitional collective bargaining agreement.

Article 42.. Term of Official Shop Stewards and Alternate Shop Stewards

The official shop stewards and the alternate shop stewards shall be elected for a 2 (two)-year term and can be re-elected.

Their functions shall be terminated by decease, resignation, or end of the employment contract.

When an official shop steward leaves office or is absent, such official shop steward shall be replaced by an alternate shop steward from the same electoral body, and the priority for replacement is given to the alternate shop steward who was nominated by the same worker union and who received the largest number of votes.

Article 43.. Protection of Shop Stewards

Any dismissal of a shop steward or a candidate can only be carried out after receiving the authorisation from the Labour Inspector. The same protective measures shall apply to former shop stewards for a period of 3 (three) months following the end of their terms and to unelected candidates for a period of 3 (three) months following the proclamation of the result of the election. Any reassignment or transfer of a shop steward, which would result in the loss of position during the shop stewards' term, is subject to the same procedure by virtue of this Article.

The Labour Inspector, who has received the complaint on worker's dismissal covered by this Article, shall give his or her decision to the employer and to the worker to be dismissed, as well as to the worker union to which the worker belongs within 1 (one) month at the latest following receipt of the complaint.

Upon receipt of the decision, the employer, or the worker to be dismissed, or the worker union to which the worker belongs has 2 (two) months to file an appeal to the Minister of the Ministry in charge of labour. The Minister of the Ministry in charge of labour can revoke or revise the decision of the Labour Inspector.

If there is no notification of the Labour Inspector's decision within the allotted time, or if there is no notification of the decision of the Minister of the Ministry in charge of labour within 2 (two) months after having received the hierarchical appeal, the complaint and the appeal shall be deemed rejected.

Article 44.. Effect of Revocation of an Administrative Decision

If the Minister of the Ministry in charge of labour or the Labour Court revokes an administrative decision on the authorisation of the dismissal of a shop steward, such shop steward is entitled to resume his/her previous position or an equivalent position if he/she has filed a complaint or lodged an appeal within 2 (two) months following the receipt of notification of the administrative decision on the authorisation of the dismissal. The shop steward shall be reinstated to his/her position for the remainder of the term if it has not expired.

Article 45.. Serious Misconduct

In case of serious misconduct as stipulated in the Labour Law, the employer of an enterprise or establishment can render a decision to instantly suspend an employment of such individual pending the decision of the Labour Inspector. In the event where the Labour Inspector does not authorise the dismissal, the suspension is considered null and void, and its effects shall be obliterated lawfully. The employer shall immediately reinstate the suspended worker to work after having received the decision of the Labour Inspector.

Article 46.. Workers' Right to File Their Own Grievance

The presence of the shop stewards in the enterprise or establishment is not an obstacle to the workers' right to file their grievances directly with the employer or his/her representative.

Article 47.. Complaint against the Result of the Shop Steward Election

Complaints relating to the election, the right to stand for election, and the irregularity of the elections of shop stewards shall be referred to the Labour Court to settle.

Article 48.. Issuance of *Prakas* by the Minister of the Ministry in charge of Labour

The Minister of the Ministry in charge of labour shall issue *Prakas* to determine the formality for the implementation of Chapter 6 (Representative of Workers in the Enterprise or Establishment) including:

- a) the development of voting procedures and the division of workers into discrete electoral bodies;
- b) the required conditions for the shop stewards to be recognised by the employer or the representative of employer;
- c) the means for the shop stewards, including the number of working hours, to carry out their functions;
- d) the conditions under which an electoral body can remove a shop steward from office.

CHAPTER 7 RIGHTS AND DUTIES OF WORKER UNION

Article 49.. Rights of Membership in a Worker Union

Leaders and persons responsible for the administration of a worker union shall be directly elected by members of such worker union and can stand for re-election.

Members of a worker union shall cast secret ballot on any policy that may affect their membership.

Members of a worker union shall not be required to pay union dues which are excessive or arbitrarily fixed; no officer or agent of the worker union shall collect union dues unless they are authorised to do so according to the statute of the worker union.

Each worker can be a member of only one (1) worker union in the same enterprise or establishment at the same time. In the event where a worker, who has already been member of a particular worker union, joins another worker union within the same enterprise or establishment, the latter worker union shall notify the employer, and that worker shall become member of that latter worker union.

Article 50.. Representation of Members and Worker Union Delegates

Each worker has the right to seek his/her representative to communicate with his/her employer.

Where there is the most representative worker union, other worker unions in the enterprise or establishment may represent only their members with respect to the rights provided under the collective bargaining agreement that has been negotiated by the most representative worker union. The worker unions without the most representative status cannot renegotiate or attempt to modify the terms and conditions applicable to their members while the collective bargaining agreement is still effective or the most representative status remains valid.

In an enterprise or establishment where there is only one worker union or the most representative worker union, that worker union can appoint one of its members, who meet all the requirements as set forth in paragraph 2 of Article 38 (Eligibility to Vote and to Stand as Candidate) of this law, to be a worker union delegate. The worker union delegate is duly entitled to make decision and sign a collective bargaining agreement with the employer under the professional organisation to which he or she is appointed. The worker union delegate has a 2 (two)-year term and can be reappointed.

The worker union delegate may also perform the same missions as a shop steward.

Article 51.. Principles of Integrity and Good Faith

A worker union has a duty to engage with employers in good faith for the purpose of representing the interests of its members in determining the terms and working conditions and in ensuring compliance with the terms, agreed conditions and legal rights. This duty of good faith includes duties to meet with employers, and to attend the meetings timely and promptly for the purposes of discussion on problems resolution or collective negotiation in order to conclude a collective bargaining agreement with respect to the terms and working conditions in accordance with the provisions of this law, as well as consideration on any requests to resolve the grievances or questions arising from such agreement. This duty includes making compromises or objections based on reasonable consideration if requested by either party.

CHAPTER 8 DUTIES OF EMPLOYER AND EMPLOYER ASSOCIATION

Article 52.. Name List of Workers for Application for the Most Representative Status

Employers shall maintain and update on a monthly basis a name list of workers by showing name, employment contract status, and job classification for immediate verification in the case that any worker union applies for certification of the most representative status. The implementation procedure shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 53.. Principles of Integrity and Good Faith

All employers and employer associations have the duty to negotiate with worker unions and the lawful representatives of worker unions in good faith for the purpose of representing the interests of its members and abiding by the terms, agreed conditions, and legal rights.

This duty of good faith includes the duties to engage with the worker union which has been certified as the most representative status, to meet and to convene the meetings timely and promptly for the purposes of negotiating a collective bargaining agreement with respect to the terms and working conditions in accordance with the provisions of this law, as well as considering any requests for resolving the grievances or questions arising from such agreement. This duty goes beyond the ordinary meeting and consultation, by including in these agreements an offer to the most representative worker union the facilities to carry out negotiations to get information on negotiation proposals proposed by other worker unions, and implementation of any written contract or memorandum of understanding if there is any request by either party; however, it does not oblige the employer or employer association to agree to any specific proposal put forward by the worker union.

Both negotiating parties shall abide by the principles of integrity and good faith.

CHAPTER 9

REPRESENTATION BY THE MOST REPRESENTATIVE WORKER UNION

Article 54.. The Most Representative Status at the Enterprise or Establishment Level

The most representative status of a worker union is recognised within the framework of the enterprise or establishment. For the purpose of the collective bargaining or collective labour dispute resolution, the most representative worker union has the exclusive rights.

A worker union may acquire the most representative status if it meets the following criteria:

- a. being duly registered;
- b. having programs and activities indicating that the worker union is capable of providing professional, cultural and educational services to its members, as provided for in this law; and
- c. having the list of the most members from whom union dues have been deducted or having received the largest number of votes in the enterprise or establishment as follows:
 - the worker union having members at least 30% (thirty percent) of the total workers in an enterprise or establishment where there is only one worker union; or
 - - any worker union having secured the most support from other worker unions with more than 30% (thirty percent) of the total workers in the enterprise or establishment where there is more than 1 (one) worker union; or
 - - in the event where any worker union is unable to secure the support from members of at least 30% (thirty percent) of the total workers, an election shall be organised to secure the most votes of more than 30% (thirty percent) of the total workers in that enterprise or establishment. The implementation procedures of such election shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

In the event where, within an enterprise or establishment, there are many discrete local worker unions which fail to meet all the criteria as stipulated in the above paragraphs of this Article and fail to secure the most representative status recognition, the negotiation of a collective bargaining agreement shall be strictly carried out in accordance with Article 72 (Bargaining Council) of this law.

Article 55.. New The Most Representative Status in a Profession or an Economic Activity or a Sector

In a profession or an economic activity or a sector where there are many worker unions, these worker unions shall seek the most representative status recognition by satisfying the criteria stipulated in points “a” and “b” of Article 54 (The Most Representative Status at the Enterprise or Establishment Level) of this law, plus an additional criterion of having the list of the members at least 30% (thirty percent) of its total members from whom union dues have been deducted in the profession or economic activity or sector wherein they apply for the certification of the most representative status.

The most representative worker union has the exclusive right to represent all workers in negotiating collective bargaining agreement or in resolving collective labour dispute with the employer or employer association of such particular profession or economic activity or sector.

If there are many worker unions in a profession, an economic activity or a sector, which fail to meet all the criteria as stipulated in the above paragraphs of this Article, and fail to secure the most representative status recognition, the negotiation of a collective bargaining agreement shall be strictly carried out in accordance with Article 72 (Bargaining Council) of this law.

Article 56.. Application for the Most Representative Status Certification

A worker union shall apply for the most representative status certification to the Ministry in charge of labour in accordance with the formalities and procedures set forth in *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 57.. Determination of the Most Representative Status by the Minister of the Ministry in charge of Labour

Within 30 (thirty) working days at the latest following the receipt of the application for the most representative status recognition, the Ministry in charge of labour shall give an official decision on the recognition of such status of the worker union which meets all the criteria as set forth in this law. The Minister of the Ministry in charge of labour may conduct an investigation if it is necessary to review the most representative status of any worker union.

The Ministry in charge of labour can suspend or revoke the most representative status of a worker union if there is a breach or a loss of the criteria as set forth in this law.

Article 58.. Rights and Duties of the Most Representative Worker Union

In addition to the rights as set forth in this law, the most representative worker union has the following duties:

- to negotiate in good faith with the employer with a view to securing a collective bargaining agreement covering the working conditions, occupational safety and health, and other benefits;
- to represent in good faith the workers who are non-members in grievances arising out of collective bargaining agreement;
- not to discriminate in accepting new members; and
- to allocate the number of seats in some mechanisms as determined in the Labour Law.

Article 59.. New Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprise or Establishment where there is the Most Representative Worker Union

Minority worker unions in an enterprise or establishment where the most representative status worker union has been certified, and where such status remains valid, are prohibited from demanding the right to collective bargaining, and the rights or benefits beyond those provided for in laws, regulations, and collective bargaining agreements remain in force, or internal rules. The rights and roles of the minority worker unions include the followings:

- a. providing literacy training on legal and professional matters;
- b. providing legal and practical advice to its members;
- c. representing its members in resolving individual labour disputes;
- d. participating in ongoing workplace cooperation mechanisms;
- e. participating in consultations on labour market mechanisms;

- f. providing information regarding its membership;
- g. organising cooperatives which could be shop, canteen, or health care etc., to help improving the living standards of its members;
- h. having an administrative role in handing out benefits to members in the case of unemployment; and
- i. representing in good faith its members in collective labour dispute settlement not arising out of an execution of the collective bargaining agreement..

The most representative worker union can also carry out the roles as defined from points “a” to “i” above.

Article 60.. Duration and Loss of the Most Representative Status

The certification of the most representative status of a worker union cannot be challenged for 2 (two) years from the date of receipt of the most representative status, except in the following cases where the most representative worker union may lose such status indefinitely:

- a. when the worker union has been found to have failed to perform regularly its duties as set forth in Article 58 (Rights and Duties of the Most Representative Worker Unions) of this law based on factual evidence;
- b. when the registration of the worker union has been cancelled;
- c. when the worker union has been dissolved; or
- d. where there is evidence obviously confirming that the worker union is no longer holding the most representative status.

When the most representative status has exceeded 2 (two) years, any worker union present within the same enterprise or establishment can challenge this most representative status by seeking recognition through the procedures set forth by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

The decision of the Minister of the Ministry in charge of labour on point “a” of this Article may be appealed to the Labour Court.

The Ministry in charge of labour shall keep records of the most representative worker union and may collaborate to publish the name list of the most representative worker unions every 12 (twelve) months.

Article 61.. Keeping of Records in connection with Deduction of Union Dues and Service Fees

Employers must keep records whenever union dues or service fees are deducted from the wage of workers. The records must include the date where the authorisation letter of such deduction is made by the workers concerned, the date and the amount of the deduction made in relation to each worker, and the dates and the amounts of funds transferred to the relevant worker union(s).

CHAPTER 10

UNFAIR [LABOUR] PRACTICES BY EMPLOYERS

Article 62.. No Discrimination on Ground of Union Activities

Employers shall not discriminate against workers on the basis of their involvement in holding the worker union leadership or participation in worker union activities when making decisions pertaining to recruitment, management, duty delegation, promotion of rank and position, remuneration, granting of benefits, disciplinary measures, and dismissal, including the termination and discontinuation of the employment contract that is subsequently found to be against the procedures.

Article 63.. Employer's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices

The following unfair [labour] practices by an employer shall be deemed illegal:

- a. to interfere in any way with the workers in exercising their right to self-organisation of a worker union;
- b. to impose a working condition or an employment renewal condition that requires a worker not to join a worker union or to withdraw from the worker union to which he/she belongs;
- c. to contract out services or functions being performed by worker union members when such operation may interfere in the exercise of the rights of worker to self-organisation of a worker union;
- d. to initiate control, such as assisting or interfering with the formation, administration of any worker union, or affiliation of worker unions, including the provision of financial or support to such worker union or its founders or supporters in any manner other than that provided for in this law;
- e. to discriminate in relation to wages, working hours, other terms and working conditions in order to encourage or discourage [workers] to become a member of any worker union;
- f. to dismiss, terminate, or otherwise prejudice or discriminate against workers for having given or being about to give testimony or otherwise provide evidence or information relevant to the application of this law or the applicable labour standards in force;
- g. to breach the duty to bargain collectively as prescribed in this law, or to violate or to cause violation of a statute, employment contract, memorandum of understanding, collective bargaining agreement, or provisions of the law, or to obstruct the bargaining process and implementation of the collective bargaining agreement;
- h. to lock out in non-compliance with legal procedures;
- i. to block a gate of an enterprise or establishment or its entrance or exit gate by various means, or to interrupt through threats, provoking violence against workers who take part or intend to take part in a strike; and
- j. to fail to fulfil all obligations relating to the labour sector in the event of closure of an enterprise or establishment.

CHAPTER 11

UNFAIR [LABOUR] PRACTICES BY WORKER UNIONS

Article 64.. Discrimination in Membership

It shall be considered as an unfair [labour] practice for a personnel, worker, worker union, or representative of worker union to deny membership as set forth in Article 6 (Non-Discrimination in Membership) of this law.

Article 65.. Worker Union's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices

The following unfair labour practices by worker union or representative of worker union shall be deemed illegal:

- a. to restrain or coerce workers in the exercise of their rights to self-organisation of the worker union. However, the worker union shall have the right to prescribe its own rules with respect to the recruitment or retention of membership;
- b. to cause or attempt to cause an employer to discriminate against workers including dismissal of workers in non-compliance with the law and the usual conditions such as on the grounds that the workers in question have denied being a member of or have requested to leave the union;
- c. to breach the duty of integrity and good faith in the negotiation of the collective bargaining agreement, provided it is the most representative worker union;
- d. to cause or attempt to cause an employer to pay, or to give, or to agree to pay, or to give any amount of money or other things for services which are not performed or not to be performed, including a demand for a service fee to conduct negotiation of a worker union;
- e. to violate or cause violation of the statute, employment contract, memorandum of understanding, agreement, collective bargaining agreement, or laws, or to obstruct the bargaining process and implementation of the collective bargaining agreement;
- f. to agitate for the only purpose of serving political tendency or their personal ambitions, or to commit acts of violence at the workplace and other places;
- g. to congest or block the entrance and exit of the premises of the enterprise or establishment, or to incite or to threaten or to violently prevent or to coerce non-striking workers by all means from working, and to close off public roads;
- h. to lead a strike or demonstration that contravenes the legal procedures; and
- i. to destroy individual, collective, or public properties.

CHAPTER 12

SPECIAL PROTECTIONS FOR WORKER AND REPRESENTATIVE OF WORKER UNION

Article 66.. Access to an Enterprise or Establishment

Access to an enterprise or establishment by a representative of a local worker union to exercise his/her rights or to interact with its members shall only be given by the permission of the employer who shall not withhold such permission, unless the permission affects the normal operation of the enterprise or establishment.

Article 67.. Protection from Dismissal

All workers who are candidates standing for election for the leadership of a worker union enjoy the same protection from victimisation and dismissal as shop stewards. Such protection begins 45 (forty-five) days prior to the election and ends 45 (forty-five) days after the election if he/she is not elected. In order to enjoy such special protection, the worker union shall notify the employer of the candidacy and make a copy to the Ministry in charge of labour by any formal means. The employer shall only be required to comply with these provisions once for each election for the leadership of worker union.

From the time that the application for registration is submitted, all worker unions which are founders or workers who voluntarily become members of this worker union, during the application period, shall enjoy the same protection as shop stewards. This protection shall last for a period of up to 30 (thirty) days following the date on which the Ministry in charge of labour has certified the worker union registration.

Beyond the date specified in the above paragraph, this protection shall be extended to the leader, vice leader, and secretary of the worker union. The worker union shall notify the employer of the names of the individuals to be protected by any formal means. A copy of this notification shall be sent to the Ministry in charge of labour.

Article 68.. Right of Access to the Enterprise or Establishment for Dismissed Worker Union Leaders

Leaders and persons responsible for the administration of the worker union, who have been legally laid off temporarily shall retain the right of access to the enterprise or establishment. Otherwise, leaders and persons responsible for the administration of the worker union, who have been definitively dismissed shall be entitled to access the enterprise or establishment within 60 (sixty) days from the date of such definitive dismissal for the purpose of fulfilling the responsibilities in accordance with their mandate without affecting the normal operation of the enterprise or establishment.

Leaders and persons responsible for the administration of the worker union, who committed serious misconduct and were lawfully dismissed, must resign from that worker union, and he/she has no duties to access the enterprise or establishment.

CHAPTER 13

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AND COLLECTIVE BARGAINING

Article 69.. Purposes of a Collective Bargaining Agreement

The purposes of the collective bargaining agreement are to determine the working conditions, employment conditions, and other conditions of workers including personnel working in the air and maritime transportation, and to regulate the relationship between employers and personnel, workers, or worker unions as well as between worker unions and employer associations.

Collective bargaining agreement should specify the scope of its application, which may be:

- a. Geographical framework:
 - at workshop or site level;
 - at an enterprise or establishment level;

- at municipal or provincial level;
- at national level;
- b. Occupational framework:
 - a particular occupation;
 - a number of combined occupations or similar occupations;
 - an economic activity or a particular sector of economic activity;
 - many economic activities or many sectors of the economic activities;
- c. Sectoral framework;
- d. Air and maritime transportation framework.

The provisions of a collective bargaining agreement may be more favourable towards personnel working in air and maritime transportation, and workers than those of the provisions of the laws and regulations in force. However, they must not be contrary to the provisions of the public order and laws in force. All demands made by employers, personnel, or workers for rights, benefits, and working conditions which deviate from the laws, regulations, and internal rules of the enterprises or establishments shall be settled through an orderly collective bargaining process.

In a geographical, occupational, sectoral, and air and maritime transportation framework, there shall be only one collective bargaining agreement.

Article 70.. Duration of Collective Bargaining Agreement

A collective bargaining agreement is concluded for either a definite or indefinite duration.

When the collective bargaining agreement is concluded for a definite duration, this duration lasts for at least 3 (three) years. Upon its expiration, if neither party rejects or revises the collective bargaining agreement on the condition of a 3 (three)-month prior notice, such collective bargaining agreement shall be deemed effective for the same duration.

When the collective bargaining agreement is concluded for an indefinite duration, a complaint to repeal can be filed; however, it remains in effect for a period of 1 (one) year from the date of the receipt of the complaint.

The complaint to repeal such collective bargaining agreement does not prevent the filing of the collective bargaining agreement from enforcing on its signatories.

Article 71.. Bargaining Parties

Parties to collective bargaining shall be given full rights by their members through an authorisation in writing or an authorisation as prescribed in this law to conduct and conclude bargaining. An interference, incitement, and interruption from any person who is not involved in the collective bargaining agreement shall be prohibited.

Article 72.. Bargaining Council

The established bargaining council of worker unions and employers has full rights on behalf of all workers and employers at all bargaining levels in the event of negotiation to conclude a collective bargaining agreement between an employer and many worker unions without the most representative status or between many employers and many worker unions without the most representative status.

The procedures for implementation of the above paragraph shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 73.. Registration of Collective Bargaining Agreement

Once concluded, the collective bargaining agreement may be applied temporarily and promptly by both parties if there is an article therein that explicitly stipulates temporary application. The collective bargaining agreement shall be registered with the Ministry in charge of labour. The collective bargaining agreement shall come into effect 1 (one) day after it has been registered.

The provisions of the collective bargaining agreement shall be applicable to the employer(s), personnel and all workers under the scope of application of such collective bargaining agreement. The Ministry in charge of labour may collaborate to publish the registered collective bargaining agreements on an annual basis.

Article 74.. Stipulation of Procedure of Labour Dispute Settlement in Collective Bargaining Agreements

All collective bargaining agreements must stipulate a clear procedure of labour dispute settlement, guaranteeing minimum services, essential services, other services, and public order before being registered.

CHAPTER 14

DISPUTE SETTLEMENT OF WORKER UNION AND EMPLOYER ASSOCIATION

Article 75.. Dispute Settlement of Worker Union and Employer Association

Dispute arising between one worker union and another worker union shall be settled through compromise and mutual understanding with utmost efforts of all parties concerned in the dispute and by the council of national worker unions.

Dispute arising between one employer association and another employer association, as well as dispute arising between a worker union or the council of national worker unions and an employer association or a federation of employers, shall be settled through discussions with utmost efforts at ensuring minimum services, essential services, and public order.

If the discussions as set forth in paragraphs 1 and 2 of this Article do not lead to mutual agreement, disputes shall be settled in accordance with the laws and regulations in force.

CHAPTER 15

ADMINISTRATIVE MEASURES AND PENALTIES

Article 76.. Administrative Sanctions and Penalties

Sanctions in this Chapter include a written warning and transactional fine.

Article 77.. Competence

The written warning and transactional fine are the authority of the Minister of the Ministry in charge of labour.

The payment of the transactional fine extinguishes criminal action.

In the event where the offender fails to pay the transactional fine, the case file shall be forwarded to the court.

Article 78.. Failure to Keep Financial Records

Any worker union or employer association who fails to implement the obligation as set forth in Article 27 (Keeping of Financial Records) of this law shall receive a written warning.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 79.. Act of Illegal Obstruction of the Right to Establish a Worker Union or an Employer Association

A written warning shall be issued to any person who illegally obstructs:

- the right to establish a worker union or an employer association;
- the right to join a worker union or an employer association;
- the right not to join a worker union or an employer association; or
- freedoms to be leaders or persons responsible for the administration of the worker union or the employer association.

A written warning shall be issued to any person for the obstruction as a result of any discrimination of:

- ethnicity, nationality, or race;
- political tendency;
- gender, belief, religion;
- health status; or
- disability.

In the event of a failure to comply with the warning as set forth in paragraph 1, a transactional fine not exceeding 1,000,000 (one million) Riels shall be imposed.

In the event of a failure to comply with the warning as set forth in paragraph 2, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 80.. Activities without Registration

A written warning shall be issued to any person who carries out worker union activities or employer association activities without registration as set forth in this law.

The provision of paragraph 1 shall also apply to a worker union or an employer association whose registration is cancelled or dissolved.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 81.. Activities beyond the Scope

A written warning shall be issued to any person who carries out activities beyond the geographical, occupational, or sectoral scope defined in its statute.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 82.. Breach of Obligations to Organise Election

A written warning shall be issued to any employer who breaches the obligations as set forth in Article 35 (Employer's Duties to Organise Election) and Article 37 (Employer's Duties to Prepare Minutes) of this law.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 83.. Activities without of Representative Status

A written warning shall be issued to any person without a worker union delegate status or any worker union without the most representative status who attempts with bad faith to assert its representativeness to negotiate collective bargaining agreement (CBA).

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 84.. Activities without Integrity and Good Faith

A written warning shall be issued to the most representative worker union, employer, or employer association who breaches the duties as set forth in Article 51 (Principles of Integrity and Good Faith) or Article 53 (Principles of Integrity and Good Faith) of this law without valid reason and upon receiving reminder from the competent authority or its counterparty.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 85.. Failure to Maintain and Update the Name List of Workers

A written warning shall be issued to any employer who fails to fulfil the obligations as set forth in Article 52 (Name List of Workers for Application of Most Representative Status) of this law.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 86.. Right Abuse by the Minority Worker Unions

A written warning shall be issued to any minority worker union in an enterprise or establishment where the most representative status is recognised and still valid for violating the provision of sentence 1 of paragraph 1 of Article 59 (Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprise or Establishment where there is the Most Representative Worker Union) of this law.

No enough element to constitute an offence as set forth in paragraph 1 if such act is permissible by this law or other legal norms.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 87.. Illegal Obstruction of Strike

A written warning shall be issued to any employer who by any means prevents the workers from participating in a legal strike or threatens against workers who participate in a legal strike.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 88.. Act Against the Delivery of Testimony Concerning the Enforcement of Labour Law

A written warning shall be issued to any employer who dismisses or terminates worker who delivers or intends to deliver testimony concerning the enforcement of laws or other labour standards in force.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 89.. Coercion to Join Strike

A written warning shall be issued to any person who uses any means to coerce a worker into striking or to prevent a non-striker from working.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 90.. Acts of Impediment to the Negotiation

A written warning shall be issued to any person, who is not qualified as party to negotiation, by all means impedes the negotiation of a collective bargaining agreement (CBA).

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 91.. Breach of Collective Bargaining Agreement

A written warning shall be issued to any person, who is covered by a collective bargaining agreement, breaches or infringes any clause of the collective bargaining agreement (CBA).

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 92.. Act of Illegal Strike

An illegal strike is a strike continued by the strikers after the Labour Court declared that the previous strike is illegal.

A written warning shall be issued to any person who leads an illegal strike.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 93.. Illegal Lockout

An illegal lockout is a lockout continued by the employer after the Labour Court declared that the previous lockout is illegal.

A written warning shall be issued to any employer who illegally locks out.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 94.. Liability of Employer Association

A transactional fine not exceeding 10,000,000 (ten million) Riels shall be imposed on an employer association who illegally locks out after being warned in writing.

Article 95.. Application of Other Criminal Law

The application of the provisions of Chapter 15 (Administrative Measures and Penalties) of this law shall not bar the application of other criminal law, provided that the violation of the provisions of this law is an offence defined by other criminal law.

**CHAPTER 16
TRANSITIONAL PROVISIONS**

Article 96.. Existing Registration

After this law enters into force, worker unions and employer associations which have been registered shall be deemed registered and automatically acquire the status of legal entity pursuant to the provision of this law until the end of their current term.

Article 97.. Existing Collective Bargaining Agreements

Existing collective bargaining agreements (CBA) filed with the Ministry in charge of labour prior to the entry into force of this law shall remain valid until the end of its current term. After this law enters into force, any modification or extension of the validity of a collective bargaining agreement (CBA) shall be made in accordance with the provisions as set forth in Chapter 13 of this law.

Article 98.. Labour Court

Pending the establishment of the Labour Court, disputes arising out of the application of this law shall be referred to the common court for decision.

**CHAPTER 7
FINAL PROVISIONS**

Article 99.. Abrogation

All provisions contrary to this law shall be abrogated.

Article 100.. Entry into Force

This law shall be declared as matter of urgency.

Royal Palace, 17 May 2016
Signature and Seal
NORODOM SIHANMONI

PRL.1605.525

Submitted to His Majesty the King
for Signature
Prime Minister
Signature
Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN

Submitted to
Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN, Prime Minister
Signature
ITH SAMHENG

No.: 517 S.N
Certified copy for dissemination
Phnom Penh, 23 May 2016
Secretary General of the Royal Government
(signature and seal)
SOY SOKHA

ឧបត្ថម្ភការបោះពុម្ពផ្សាយដោយ

Publication supported by

TAFTAC CAMFEBA

Textile, Apparel, Footwear & Travel Goods Association in Cambodia

