ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សេចក្តីព្រាងច្បាប់

ច្បាប់
ស្តីពី
សហជីព

រៀបចំដោយក្រសួងការងារ នឹងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

មាតិកា

ជំពូកទី១ ៖ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

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

ជំពូកទី២ ៖ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ៥.- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
មាត្រា ៦.- ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព
មាត្រា ៧.- សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម
មាត្រា ៨.- សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង
មាត្រា ៩.- សិទ្ធិរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក
មាត្រា ១០.- រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ជំពូកទី៣ ៖ ការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ១១.- សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចុះបញ្ជិកា
មាត្រា ១២.- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកា
មាត្រា ១៣.- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ
មាត្រា ១៤.- អានុភាពនៃការចុះបញ្ជិកា
មាត្រា ១៥.- ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា
មាត្រា ១៦.- ការបដិសេធការចុះបញ្ជិកា
មាត្រា ១៧.- ការថែរក្សាកិច្ចបញ្ជិកា
មាត្រា ១៨.- ការព្យួរកិច្ចបញ្ជិកា
មាត្រា ១៩.- ការលុបចោល ឬការដកហូតកិច្ចបញ្ជិកា
មាត្រា ២០.- ការប្តឹងឧបាស្រ័យលើការព្យួរ ការលុបចោល ឬការដកហូតកិច្ចបញ្ជិកា
មាត្រា ២១.- គុណវុឌ្ឍិសម្រាប់មន្ត្រីផ្នែកគ្រប់គ្រង និងផ្នែករដ្ឋបាល
មាត្រា ២២.- គុណវុឌ្ឍិសម្រាប់បេក្ខជនជាជនបរទេសដើម្បីកាន់កាប់មុខតំណែង នៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ជំពូកទី៤ ៖ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ២៣.- ប្រភពហិរញ្ញវត្ថុ
មាត្រា ២៤.- វិនិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសកម្ម

មាត្រា ២៥.- ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ
មាត្រា ២៦.- ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ
មាត្រា ២៧.- ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត
មាត្រា ២៨.- ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ និងពាក្យបណ្តឹង

ជំពូកទី៥ ៖ ការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ២៩.- ការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
មាត្រា ៣០.- ហេតុផលការរំលាយចោលដែលធ្វើឡើងដោយតុលាការ
មាត្រា ៣១.- អានុភាពនៃការរំលាយចោល
មាត្រា ៣២.- ទ្រព្យសកម្មរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅពេលត្រូវបានប្រកាសរំលាយចោល

ជំពូកទី៦ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ៣៣.- ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក
មាត្រា ៣៤.- បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក
មាត្រា ៣៥.- ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក
មាត្រា ៣៦.- សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន
មាត្រា ៣៧.- ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត
មាត្រា ៣៨.- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនដោយសហជីព
មាត្រា ៣៩.- លក្ខខណ្ឌនៃការជាប់ឆ្នោត
មាត្រា ៤០.- ការបោះឆ្នោតជុំទី២
មាត្រា ៤១.- អាណត្តិរបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ
មាត្រា ៤២.- ភារកិច្ចរបស់និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត
មាត្រា ៤៣.- ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក
មាត្រា ៤៤.- អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល
មាត្រា ៤៥.- ករណីមានកំហុសធ្ងន់
មាត្រា ៤៦.- ភារកិច្ចរបស់និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ
មាត្រា ៤៧.- សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត
មាត្រា ៤៨.- បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលការនៃបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក
មាត្រា ៤៩.- ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
មាត្រា ៥០.- ប្រតិភូសហជីព
មាត្រា ៥១.- បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូសហជីព

ជំពូកទី៧ ៖ សិទ្ធិ និងភារកិច្ចរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៥២.- សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត
មាត្រា ៥៣.- ការតំណាងឱ្យសមាជិក
មាត្រា ៥៤.- កាតព្វកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់

ជំពូកទី៨ ៖ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥៥.- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៦.- កាតព្វកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់

ជំពូកទី៩ ៖ ការតំណាងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៧.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៥៨.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហភាពសហជីព

មាត្រា ៥៩.- សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៦០.- ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

មាត្រា ៦១.- សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៦២.- សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាសជាមួយសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៦៣.- ថិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៦៤.- ការការពារដែលជាប់ទាក់ទងនៅក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ

ជំពូកទី១០ ៖ ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦៥.- មិនមានការរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៦.- ការកំណត់ចេញ និងការហាមឃាត់នូវការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ជំពូកទី១១ ៖ ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៧.- គ្មានការរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

មាត្រា ៦៨.- ការកំណត់ចេញ និងការហាមឃាត់ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ជំពូកទី១២ ៖ ការការពារជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៩.- ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៧០.- ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

មាត្រា ៧១.- សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ

ជំពូកទី១៣ ៖ អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព

មាត្រា ៧២.- គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

មាត្រា ៧៣.- ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម

មាត្រា ៧៤.- ភាគីនៃកិច្ចចរចា
មាត្រា ៧៥.- ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកច្រើននិងសហជីពច្រើន
មាត្រា ៧៦.- ការចុះបញ្ជិកា
មាត្រា ៧៧.- អនុសញ្ញារួមត្រូវមានចែងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ

ជំពូកទី១៤ ៖ ការដោះស្រាយវិវាទរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ៧៨.- ការដោះស្រាយវិវាទរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ជំពូកទី១៥ ៖ ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៩.- ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ
មាត្រា ៨០.- ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក
មាត្រា ៨១.- ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយកម្មករនិយោជិត
មាត្រា ៨២.- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីពមានសមាជិកភាគតិចដែលប្រព្រឹត្ត មិនត្រឹមត្រូវ
មាត្រា ៨៣.- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ
មាត្រា ៨៤.- បុគ្គលរារាំងដល់ការអនុវត្តសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
មាត្រា ៨៥.- ជនដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក
មាត្រា ៨៦.- និយោជកដែលមិនព្រមធ្វើកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូ បុគ្គលិក

ជំពូកទី១៦ ៖ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៨៧.- ការចុះបញ្ជិកា
មាត្រា ៨៨.- កិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានស្រាប់
មាត្រា ៨៩.- តុលាការការងារ

ជំពូកទី១៧ ៖ អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩០.- និរាករណ៍
មាត្រា ៩១.- ការចូលជាធរមាន

កិច្ចប្រជុំពិភាក្សាពិនិត្យសា
ឡើងវិញលើសេចក្តី
ព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព
ថ្ងៃទី១០-០៥-២០១០

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.- គោលដៅ

ច្បាប់នេះ មានគោលដៅផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរៀងៗខ្លួនដើម្បីជាមូលដ្ឋាននៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយភាពសុខដុមរមនា។

មាត្រា ២.- គោលបំណង

ច្បាប់នេះ មានគោលបំណងដូចតទៅៈ

- ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ធានាបាននូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- លើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- ធានាបាននូវការងារ និងការអភិវឌ្ឍជាតិ។

មាត្រា ៣.- វិសាលភាព

ច្បាប់នេះ មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត និយោជក និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៤.- និយមន័យ

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗ ដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅៈ

- អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាដោយស្ម័គ្រចិត្តបង្កើតឡើងជាក្រុម ជាពួកសំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។

- សហជីពកម្មករនិយោជិត (ហៅកាត់ថាសហជីព) សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ដោយការរួបរួមគ្នា និងការស្ម័គ្រចិត្តនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ សហជីពនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានគឺជាសហជីពមូលដ្ឋាន។

- សហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋានដើម្បីបង្កើតជាសហព័ន្ធសហជីព សម្ព័ន្ធសហជីព សហសម្ព័ន្ធសហជីពជាដើម។

- សហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋានដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែល។

- សម្ព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈថ្នាក់ជាតិ ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។

- សហសម្ព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈថ្នាក់ជាតិ ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សម្ព័ន្ធសហជីព។

- សមាគមនិយោជក (ហៅកាត់ថាសមាគម) សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្កើតឡើងដោយនិយោជក តាមការរួបរួមគ្នា និងការស្ម័គ្រចិត្ត។

- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ (ហៅកាត់ថាអនុសញ្ញារួម) សំដៅដល់កិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សររវាងនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬសមាគមនិយោជកជាមួយសហជីពមួយ សហជីពច្រើន សហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត ការធានារ៉ាប់រងសង្គម ព្រមទាំងកំណត់អំពីទំនាក់ទំនងផ្សេងទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

ជំពូកទី២
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ៥.- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែក្នុងការសិក្សា លើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់។

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា។

មាត្រា ៦.- ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកអង្គការវិជ្ជាជីវៈដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណា រួមទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវៈផងនោះ អាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ។

មាត្រា ៧.- សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម

សេរីភាពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៥ នៃច្បាប់នេះក៏សំដៅដល់សេរីភាពក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជកផងដែរ ព្រមទាំងសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនគ្រប់ពេលចេញពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលខ្លួនបានចូលរួម។ កម្មករនិយោជិតអាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយ តាមរយៈសេចក្តីប្រកាសដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃរួចដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចូលរួម ឬចាកចេញពីសហជីពណាមួយនោះឡើយ។

មាត្រា ៨.- សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង

អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពអាចកម្រិតលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍នៅក្នុងមុខងារទាំងនេះ។

មាត្រា ៩.- សិទ្ធិរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក

សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិ ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនដរាបណាលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាទាំងនោះ មិនផ្ទុយនឹងច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ

- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី
- រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន។

មាត្រា ១០.- រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធដូចតទៅ ៖

- សហជីពមូលដ្ឋាន
- សហព័ន្ធសហជីព
- សម្ព័ន្ធសហជីព
- សហសម្ព័ន្ធសហជីព។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជក អាចពិគ្រោះយោបល់គ្នាបានដោយសេរីអំពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈ។ សហជីពអាចរួបរួមគ្នាដោយស្ម័គ្រចិត្តបង្កើតសហព័ន្ធសហជីព សម្ព័ន្ធសហជីព សហសម្ព័ន្ធសហជីព និងអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពអន្តរជាតិ។ សមាគមនិយោជកមានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ។ សហជីពយ៉ាងតិច៥(ប្រាំ) ទើបអាចរួបរួមគ្នាដោយស្មគ្រ័ចិត្តបង្កើតសហព័ន្ធសហជីពមួយ។ សហព័ន្ធសហជីពយ៉ាងតិច៥(ប្រាំ) ទើបអាចរួបរួមគ្នាដោយស្មគ្រ័ចិត្តបង្កើតសម្ព័ន្ធសហជីពមួយ។ សម្ព័ន្ធសហជីពយ៉ាងតិច៥(ប្រាំ) ទើបអាចរួបរួមគ្នាដោយស្មគ្រ័ចិត្តបង្កើតសហសម្ព័ន្ធសហជីពមួយ។

ជំពូកទី៣
ការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ១១.- សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចុះបញ្ជិកា

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវតែចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជិកា ហើយត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីកិច្ចបញ្ជិកាម្តងៗ។

មាត្រា ១២.- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកា

សំណើសម្រាប់ចុះបញ្ជិកា នឹងត្រូវអនុមត័យល់ព្រមប្រសិនបើសំណើសុំនោះ មានលក្ខណៈស្របគ្នាទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សំណើសុំនេះត្រូវមាន ៖

ក- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន។

ខ- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល។

គ- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

ឃ- អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ដូចមានតម្រូវនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

ង- ប្រសិនបើអង្គការវិជ្ជាជីវៈបានបង្កើតឡើងលើសពី៣(បី)ឆ្នាំ នោះត្រូវមានរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំ ដូចតម្រូវដោយច្បាប់នេះ។

ច- នៅក្នុងករណីជាសហជីពកម្មករនិយោជិត បញ្ជីរាយនាមនៃសមាជិកដែលបានបង់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន២០(ម្ភៃ)នាក់ ឬសមាជិកចំនួន២០(ម្ភៃ)នាក់ ដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទាន។

ឆ- បញ្ជីរាយនាមនៃឈ្មោះសហជីព ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន៥(ប្រាំ) នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈជាអង្គការកម្រិតសហពន្ធ័សហជីព។

ជ- បញ្ជីរាយនាមនៃឈ្មោះសហពន្ធ័សហជីពយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន៥(ប្រាំ)ដែលតំណាងឱ្យយ៉ាងហោចណាស់វិស័យចំនួន៣(បី)ផ្សេងៗគ្នា នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្រិតសម្ព័ន្ធសហជីព។

ឈ- បញ្ជីរាយនាមនៃឈ្មោះសម្ព័ន្ធសហជីពយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន៥(ប្រាំ) នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្រិតសហសម្ព័ន្ធសហជីព។

ក្នុងរយៈពេល៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះបានចុះបញ្ជិការួចហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃរាជធានី ខេត្ត ដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង។ អ្នកទទួលខុសត្រូវការចុះបញ្ជិកាអាចតម្រូវឱ្យផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែម ដើម្បីគាំទ្រដល់ការដាក់ពាក្យសុំនេះ។

មាត្រា ១៣.- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

លក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលស្វះស្វែងចុះបញ្ជិកា ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ ៖

- ឈ្មោះ សញ្ញា និងត្រានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់មុនពេលធ្វើកូដកម្ម នៅក្នុងករណីសហជីពកម្មករនិយោជិតរួមទាំងការកំណត់ជាតម្រូវការឱ្យមានចំនួនក្វ៉ុមពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយការធ្វើកូដកម្មដែលបានស្នើឡើង
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងដឹកនាំគ្រប់គ្រងរហូតដល់រយៈពេល២(ពីរ)ឆ្នាំ ជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- លក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់មន្ត្រីផ្នែកគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របទៅនឹងមាត្រា២១ និងមាត្រា២២ នៃច្បាប់នេះ។

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថា សហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយ

លក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះគឺមានតែកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេដែលអាចចូលជាសមាជិកសហជីព។

មាត្រា ១៤.- អានុភាពនៃការចុះបញ្ជិកា

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជិការរួចទើបមានសមត្ថភាពស៊ីវិល។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការ និងមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹមដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។

សហជីពមិនអាចប្រកបរបរជំនួញទេ។

មាត្រា ១៥.- ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា

សេចក្តីលម្អិតស្តីពីដំណើរការនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៦.- ការបដិសេធការចុះបញ្ជិកា

ការចុះបញ្ជិកាអាចត្រូវបានបដិសេធតែនៅក្នុងមូលហេតុណាមួយនៃមូលហេតុទាំងឡាយ ដូចតទៅ ៖

ក- គោលដៅរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានថ្លែងមិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់កម្មករនិយោជិត។

ខ- អង្គការវិជ្ជាជីវៈមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ។

គ- អង្គការវិជ្ជាជីវៈមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២ នៃច្បាប់នេះ។

ឃ- លក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ពុំមានបទប្បញ្ញត្តិលំអិតដូចបានតម្រូវដោយច្បាប់នេះ ឬក៏បទបញ្ជាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។

ង- ឈ្មោះនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ គឺដូចគ្នាទៅនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ឬក៏មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចុះបញ្ជិការួច ឬក៏ពុំបានពិពណ៌នាឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីដែនអនុវត្ត ឬកម្មវត្ថុរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឱ្យសាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬយល់ខុស។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវប្រាប់ពីមូលហេតុនៃការបដិសេធចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះក្នុងរយៈពេល៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលពាក្យសុំ។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលការស្នើសុំចុះបញ្ជិការបស់ខ្លួនត្រូវបានបដិសេធ មានរយៈពេល៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ ដើម្បីប្តឹងតវ៉ាការសម្រេចចិត្តនោះទៅសាលាដំបូង ហើយសាលាដំបូងនឹងត្រូវចេញសេចក្តីសម្រេចក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។ សេចក្តីសម្រេចរបស់សាលាដំបូង ជាសេចក្តីសម្រេចបិទផ្លូវតវ៉ា។

សហជីពមួយត្រូវចាត់ទុកថា មានលក្ខណៈឯករាជ្យ ប្រសិនបើ ៖

- សហជីពនោះមិនស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក និង

- សហជីពនោះមានសេរីភាព ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលណាមួយរបស់និយោជក ឬអង្គការនិយោជកណាមួយនោះ។

មាត្រា ១៧.- ការថែរក្សាកិច្ចបញ្ជិកា

ដើម្បីរក្សាបានកិច្ចបញ្ជិកាដែលបានយល់ព្រមរួចហើយពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវផ្ញើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំដែលផ្អែកលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុកដោយបង្ហាញនូវ ៖

ក- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងកំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ ដោយបង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមប្រភពចំណូល។

ខ- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មាន ដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់នៅក្រោមមាត្រា១២នៃច្បាប់នេះ នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយត្រូវបានធ្វើឡើងរួមទាំងការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋាន ក៏ដូចជាចំនួនសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់ខ្លួន។

មាត្រា ១៨.- ការព្យួរកិច្ចបញ្ជិកា

កិច្ចបញ្ជិការបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ នឹងត្រូវព្យួរទុកជាស្វ័យប្រវត្តិប្រសិនបើកិច្ចបញ្ជិកានេះពុំត្រូវបានថែរក្សាទៅតាមតម្រូវការដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៧ខាងលើនេះ ហើយនៅពេលណាដែលសហជីពពុំបានឆ្លើយតបទៅនឹងព័ត៌មាន ដែលបានតម្រូវឱ្យផ្តល់នៅក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់។ សេចក្តីជូនដំណឹងពីការព្យួរនេះនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅកាន់ការិយាល័យរបស់សាមីអង្គការវិជ្ជាជីវៈទៅតាមអាសយដ្ឋានដែលបានដឹងចុងក្រោយ។ ក្រោយពេលបំពេញលក្ខខណ្ឌបានសព្វគ្រប់ឡើងវិញ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវទទួលបានកិច្ចបញ្ជិការបស់ខ្លួនវិញ។

មាត្រា ១៩.- ការលុបចោល ឬការដកហូតកិច្ចបញ្ជិកា

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចលុបចោល ឬដកហូតកិច្ចបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌដូចគ្នាដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យសម្រាប់ការបដិសេធកិច្ចបញ្ជិកា ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា១៦នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២០.- ការប្តឹងឧបាស្រ័យលើការព្យួរ ការលុបចោល ឬការដកហូតកិច្ចបញ្ជិកា

សាមីអង្គការវិជ្ជាជីវៈអាចប្តឹងឧបាស្រ័យទៅតុលាការជាន់ខ្ពស់លើការព្យួរ ការលុបចោល ឬការដកហូតកិច្ចបញ្ជិកានេះ។

មាត្រា ២១.- គុណវុឌ្ឍិសម្រាប់មន្ត្រីផ្នែកគ្រប់គ្រង និងផ្នែករដ្ឋបាល

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចតទៅ ៖

ក- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

ខ- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

គ- បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ។

មាត្រា ២២.- គុណវុឌ្ឍិសម្រាប់បេក្ខជនជាជនបរទេសដើម្បីកាន់កាប់មុខតំណែងនៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

និយោជកជាជនបរទេសអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ខ- បានធ្វើការយ៉ាងតិច២(ពីរ)ឆ្នាំ ជាប់គ្នាក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេសអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដើម្បីកាន់កាប់មុខតំណែងនៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច២៥(ម្ភៃប្រាំ)ឆ្នាំ។

ខ- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។

គ- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ជំពូកទី៤
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ២៣.- ប្រភពហិរញ្ញវត្ថុ

ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពបានមកពី ៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីពដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។

ខ- ប្រាក់ចំណូលដែលរកបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

គ- ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុឥតលក្ខខណ្ឌដែលបានមកពីសមាជិកសហជីព ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត។

មាត្រា ២៤.- វិនិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសកម្ម

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព សហព័ន្ធសហជីព សម្ព័ន្ធសហជីព សហសម្ព័ន្ធសហជីព ត្រូវតែដាក់ឱ្យនៅដាច់ពីគ្នាពីហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឯកជនរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំបុគ្គលិកគ្រប់គ្រង ឬបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ២៥.- ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ

ការដាក់បញ្ចូល និងការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈទៅឱ្យភាគីផ្សេងៗទៀត ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងរាល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ផ្សេងៗទៀតដែលធ្វើឡើងដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ អាចធ្វើទៅបានតែតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា ២៦.- ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ

ថ្នាក់ដឹកនាំដែលត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើស បុគ្គលិកផ្នែកគ្រប់គ្រង និងផ្នែករដ្ឋបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា ២៧.- ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្ជាប់ការដែលមានការអនុញ្ញាត

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីព ក្នុងករណីមានការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសមាជិកម្នាក់ៗ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត អាចចរចាបញ្ចូលទៅក្នុងអនុស្សរណៈរួមនូវការកំណត់តម្លៃសមរម្យមួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងៗទៀតដែលបង់ដោយសមាជិកនៃ

សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ តម្លៃនេះ ត្រូវតែបង់ដោយកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ប៉ុន្តែចែករំលែកផលប្រយោជន៍ ដែលផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលសហជីពនេះមានភារកិច្ចស្របច្បាប់ចរចាតំណាងឱ្យ។

មាត្រា ២៨.- ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ និងពាក្យបណ្តឹង

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ ដោយមិនគិតថាមានកិច្ចបញ្ជិកា ឬភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មជាប្រក្រតី ដែលបង្ហាញពីប្រាក់ចំណូល និងការចំណាយរួមទាំងប្រភពចំណូល និងអ្នកទទួលប្រាក់ចំណូល និងប្រាក់ចំណាយ ហើយបង្ហាញនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំទៅដល់សមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ។

ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពសវនកម្មឯករាជ្យមួយដែលបានចុះបញ្ជីតាមផ្លូវច្បាប់ ត្រូវធ្វើការសាកសួរទៅលើសកម្មភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនានានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៅពេលមានការដាក់ពាក្យបណ្តឹងក្រោមពាក្យសម្បថ និងដោយមានការគាំទ្រជាលាយលក្ខណ៍អក្សរយ៉ាងហោចណាស់ក្នុងចំនួន២០% (ម្ភៃភាគរយ)នៃសមាជិកសរុបរបស់សាមីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងពិនិត្យសៀវភៅគណនី និងឯកសារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីកំណត់នូវការប្រតិបត្តិតាមច្បាប់។ ការសាកសួរ ឬការត្រួតពិនិត្យនេះ មិនត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃមុនកាលបរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះឡើយ។ ការចំណាយទៅលើការធ្វើសវនកម្មនេះ ជាបន្ទុករបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬតតីយជន។

ជំពូកទី៥
ការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ២៩.- ការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈមានដូចតទៅ ៖

១- អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវរំលាយចោលដោយស្ម័គ្រចិត្តតាមសេចក្តីសម្រេច នៃកិច្ចប្រជុំមហាសន្និបាតដោយសម្លេងភាគច្រើន ២/៣(ពីរភាគបី) នៃចំនួនសមាជិកដែលបានចូលរួមប្រជុំ។ កិច្ចប្រជុំមហាសន្និបាត នឹងអនុម័តផងដែរលើសេចក្តីសម្រេចទៅលើនីតិវិធីសម្រាប់ជម្រះបញ្ជីស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។

២- ការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈដោយសាលក្រមតុលាការ មានដូចតទៅ ៖

២-១ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវរំលាយចោលដោយសាលក្រមតុលាការនៅពេលមានបណ្តឹងពីតតីយជនពាក់ព័ន្ធ ឬពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ប្រសិនបើ ៖

ក- ការបង្កើត ឬសកម្មភាពនានានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈមានលក្ខណៈផ្ទុយគ្នានឹងច្បាប់ ឬគោលដៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

ខ- អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យតទៅទៀត ហើយយ៉ាងជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន។

គ- ចំនួនសមាជិកធ្លាក់ចុះនៅក្រោមចំនួន ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា១២នៃច្បាប់នេះ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងពុំបានផ្តួចផ្តើមគំនិតរំលាយចោលដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងរយៈពេល៦ (ប្រាំមួយ)ខែ។

ឃ- យ៉ាងហោចណាស់ មានសមាជិកចំនួន៣(បី)រូបនៃថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មន្ត្រីផ្នែកចាត់ចែងការងារ ឬកិច្ចការរដ្ឋបាល ឬភ្នាក់ងារ ឬសមាជិកដែលបំពេញភារកិច្ចក្នុងនាមឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារយ៉ាងហោចណាស់៣(បី)ឆ្នាំ ឬក៏ត្រូវបានដាក់ទោសពីបទឧក្រិដ្ឋក្នុងនាមអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានបង្កឱ្យមានការខូចខាតយ៉ាងខ្លាំងដល់សន្តិសុខរបស់រដ្ឋ ឬក៏ត្រូវបានរកឃើញថា បានដឹកនាំសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យប្រព្រឹត្តសកម្មភាពនានាខុសច្បាប់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ដែលមិនមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ទៅនឹងគោលដៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងបទល្មើសផ្សេងៗប្រឆាំងនឹងអធិបតេយ្យភាពផ្នែករូបវន្តនៃបុគ្គល និងការបំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិ។

២-២ តុលាការអាចកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់លុបបំបាត់នូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងចំណុច ក និង ខ នៃកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រានេះ។

៣- អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទជាស្ថាពរ។

មាត្រា ៣០.- ហេតុផលការរំលាយចោលដែលធ្វើឡើងដោយតុលាការ

តុលាការអាចរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ នៅពេលណាដែលថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីផ្នែកគ្រប់គ្រង ឬផ្នែករដ្ឋបាល ឬភ្នាក់ងារ ឬសមាជិកទាំងឡាយដែលធ្វើការក្នុងនាមតំណាងឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ បានប្រព្រឹត្តកំហុសឆ្គងដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៩នៃច្បាប់នេះ ឬក្នុងករណីរំលោភច្បាប់ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរម្តងហើយម្តងទៀត ឬត្រូវបានគេរកឃើញថាមានកំហុសក្នុងការប្រព្រឹត្តបទល្មើសក្នុងនាមជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កឱ្យមាន ការខូចខាតយ៉ាងខ្លាំងទៅដល់សន្តិសុខរបស់រដ្ឋ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់សាលាដំបូងអំពីការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ជាសេចក្តីសម្រេចបិទផ្លូវតវ៉ា។

មាត្រា ៣១.- អានុភាពនៃការរំលាយចោល

ទោះបីអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងនៃអង្គការនេះមិនអាចរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយចំពោះសមាជិករបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះ ឬភាគីដទៃទៀតឡើយ។ អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ឬក៏សមាជិកទាំងឡាយនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានរកឃើញថាបានប្រព្រឹត្តកំហុសឆ្គងដូចមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការ ឬក៏ជាអ្នកដែលបង្កឱ្យមានការរំលាយចោលនូវអង្គការនេះ ត្រូវទទួលការព្យួរទោសឱ្យនៅក្រៅឃុំរយៈពេល៣(បី)ឆ្នាំ ដែលក្នុងរយៈពេលនេះពួកគេពុំត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបង្កើត ឬក្លាយខ្លួនជាមន្ត្រីនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយឡើយ។ ការព្យួរទោសរយៈពេល៣(បី)ឆ្នាំនេះ គឺមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីសម្រេចរំលាយចោលដែលស្របច្បាប់ និងជាអចិន្ត្រៃយ៍របស់តុលាការត្រូវបានប្រកាសជាផ្លូវការ។

មាត្រា ៣២.- ទ្រព្យសកម្មរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅពេលត្រូវបានប្រកាសរំលាយចោល

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និយោជកទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ប្រសិនបើគ្មាន

កំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈ ហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះអាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយទៀត ដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិជួយសង្គម។

ជំពូកទី៦
តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ៣៣.- ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

នៅគ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលជាធម្មតាមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច៨(ប្រាំបី) នាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

ការទទួលស្គាល់ថា មានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលជាត់ចោលកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះទេ។

ប្រសិនបើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសអំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ដែលតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនសាលាដំបូង ដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ។

មាត្រា ៣៤.- បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នា ដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តនីតិក្រម និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ហើយនិងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន
- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលំអសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត នឹងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា នឹងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការ ដែលគេបានគ្រោងឡើងសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ៣៥.- ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចតទៅ ៖

- កម្មករនិយោជិតពី៨(ប្រាំបី)នាក់ ទៅ៥០(ហាសិប)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិ ១(មួយ) នាក់ និងប្រតិភូជំនួយ១(មួយ)នាក់
- កម្មករនិយោជិតពី៥១(ហាសិបមួយ)នាក់ ទៅ១០០(មួយរយ)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិ២(ពីរ)នាក់ និងប្រតិភូជំនួយ២(ពីរ)នាក់
- កម្មករនិយោជិតលើសពី១០០(មួយរយ)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែម ១(មួយ) នាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែម១(មួយ)នាក់រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិត ១០០(មួយរយ) នាក់បន្ថែមទៀត។

មាត្រា ៣៦.- សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមានអាយុយ៉ាងតិច១៨ (ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិច៣(បី)ខែក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងគ្មានទទួលទោសស្ដីពីការដក សិទ្ធិបោះឆ្នោតដូចមានចែងក្នុងច្បាប់បោះឆ្នោត។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតមានអាយុ យ៉ាងតិច២១(ម្ភៃមួយ)ឆ្នាំ មានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិច៣(បី)ខែ និងមាន កំរិតវប្បធម៌ទូទៅយ៉ាងទាបត្រឹមថ្នាក់ទី៩(ប្រាំបួន)។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាច ឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក។

មាត្រា ៣៧.- ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ងាត់។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល តែត្រូវធ្វើដាច់ ដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិ របស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នា ដែលត្រូវរៀបចំកន្លែង បោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា។

មាត្រា ៣៨.- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនដោយសហជីព

ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។

អង្គការសហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈ ដែលត្រូវមានសម្រាប់ ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពី គ្នាដែរ។

មាត្រា ៣៩.- លក្ខខណ្ឌនៃការជាប់ឆ្នោត

បេក្ខជនណាបានទទួលសម្លេងភាគច្រើនត្រូវប្រកាសថា បានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួន អាសនៈដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមាន បេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសម្លេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅបេក្ខជនដែលមាន អាយុច្រើនជាងគេ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមាន ចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្ដាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

មាត្រា ៤០.- ការបោះឆ្នោតជុំទី២

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្ដាល នៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពមិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃក្រោយមក គេត្រូវចាត់ចែងម្ដងទៀត ដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឱ្យបេក្ខជនណាមួយក៏បាន ទោះបេក្ខជននោះបាន ឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា ៤១.- អាណត្តិរបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសម្រាប់អាណត្តិ២(ពីរ)ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែង និងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ នៅពេលប្រតិភូពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយនៅក្នុងគណៈជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះ ត្រូវផ្ដល់ឱ្យប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសម្លេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា ៤២.- ភារកិច្ចរបស់និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផង ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ។ ការបោះឆ្នោត ត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេល ៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅ ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា ៤៣.- ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជក ឬតំណាងនិយោជក មិនត្រូវធ្វើឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកក្លាយជាជនរងគ្រោះ តាមមធ្យោបាយណាមួយចំពោះការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិក ក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន៣(បី)ខែ និងក្នុងរយៈពេល ៣(បី)ខែចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្ដូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្ដឹង សុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្ដល់សេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះក្នុងរយៈពេល១(មួយ)ខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្ដឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬ អង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេល២(ពីរ)ខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបដិសេធចោល ឬ កែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល២(ពីរ)ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងឧបាស្រ័យនោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល។

មាត្រា ៤៤.- អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល

ប្រសិនបើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតុលាការជាន់ខ្ពស់បានបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល ស្តីពីការសុំអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនបើជននោះបានធ្វើឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេល២(ពីរ)ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះនោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត។

មាត្រា ៤៥.- ករណីមានកំហុសធ្ងន់

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសម្រេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដើម្បីរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលប៉ះពាល់នៃការបញ្ឈរជើងនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ។

មាត្រា ៤៦.- ភារកិច្ចរបស់និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល៨(ប្រាំបី)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត។ ម៉្យាងទៀត និយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិត ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ៤៧.- សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិ ដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ។

មាត្រា ៤៨.- បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលការនៃបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនសាលាដំបូង ដែលមានសមត្ថកិច្ចសម្រេចសេចក្តីជាបន្ទាន់ និងបិទផ្លូវតវ៉ា។

មាត្រា ៤៩.- ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាស កំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះ មានជាអាទិ៍៖

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ។

ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់។

គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង។

ឃ- លក្ខខណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

មាត្រា ៥០.- ប្រតិភូសហជីព

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែ១(មួយ) ឬមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពនោះអាចចង្អុលតែងតាំងសមាជិករបស់ខ្លួន១(មួយ)រូប ដែលបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៣៦ នៃច្បាប់នេះជាប្រតិភូសហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនិយោជកក្នុងនាមអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានតែងតាំងរូបគេ។ ប្រតិភូសហជីពមានអាណត្តិ២(ពីរ)ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំងជាថ្មីឡើងវិញបាន។

មាត្រា ៥១.- បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូសហជីព

ប្រតិភូសហជីព អាចបំពេញបេសកកម្មដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។

ជំពូកទី៧
សិទ្ធិ និងភារកិច្ចរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៥២.- សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសពីសំណាក់សមាជិកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះដោយផ្ទាល់ សម្រាប់អាណត្តិ២(ពីរ)ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

សមាជិកត្រូវតែកំណត់តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ទៅលើបញ្ហាគោលនយោបាយណាមួយដែលអាចប៉ះពាល់ទៅដល់សមាជិកភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។សមាជិកពុំតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់ដោយអំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬភ្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ត្រូវប្រមូលប្រាក់ភាគទានបានឡើយ លុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រមូលប្រាក់ភាគទាននោះ ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយ នៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងកំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចគ្នា គាត់ត្រូវតែលាលែងពីសហជីពមុនក្នុងរយៈពេល១(មួយ)ខែ។ ពុំនោះសោតទេ បុគ្គលនោះត្រូវបានបដិសេធចេញពីសហជីពទាំងនោះ។

មាត្រា ៥៣.- ការតំណាងឱ្យសមាជិក

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិ មានតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងទំនាក់ទំនងជាមួយ និយោជកដោយសហជីពដែលខ្លួនជ្រើសរើសផ្ទាល់។ នៅទីណាដែលសហជីពកម្មករនិយោជិតមួយ ត្រូវបាន

បញ្ជាក់ថាជាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចធ្វើជាតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ទាក់ទិននឹងសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ដែលបានចរចាដោយសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ ពួកគេមិនអាចចរចាឡើងវិញ ឬ ព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួននោះឡើយ ក្នុងខណៈដែលអនុសញ្ញារួមនៅមានសុពលភាព ឬក៏ភាពជាតំណាងនៅមានសុពលភាព។ នៅទីណាដែលពុំមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវបានបញ្ជាក់នោះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចធ្វើកិច្ចការងារនេះជាមួយសហជីព ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៤.- កាតព្វកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់

សហជីពទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីភាពជាតំណាងបំផុត មានករណីកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោលបំណងតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយនិងធានាឱ្យមាននូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។ កាតព្វកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងកាតព្វកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឱ្យបានទាន់ពេល និងឱ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយ ដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ កាតព្វកិច្ចនេះ រាប់បញ្ចូលនូវកាតព្វកិច្ចធ្វើសម្បទាន ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ។ កាតព្វកិច្ចនេះក៏រាប់បញ្ចូលផងដែរនូវកិច្ចសហការជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីផ្តល់ឱ្យនូវប្រសិទ្ធិភាពពេញលេញទៅលើសិទ្ធិដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យតាមរយៈការចរចារួមជាមួយនិយោជក។

ជំពូកទី៨
សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥៥.- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត

និយោជកត្រូវរក្សាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះ ស្ថានភាព កិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗ ក្នុងករណីដែលសហជីពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។

មាត្រា ៥៦.- កាតព្វកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់

និយោជកទាំងអស់ និងសមាគមនិយោជក មានករណីយកិច្ចចូលរួមជាមួយសហជីព និងតំណាងស្របច្បាប់របស់ពួកគេដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោលបំណងតំណាងឱ្យខ្លួនគេ ផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។

កាតព្វកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងកាតព្វកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដើម្បីជួប និងកោះប្រជុំឱ្យបានទាន់ពេល និងឱ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ កាតព្វកិច្ចនេះ មានលើសពីកិច្ចប្រជុំ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្ដល់អោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវមធ្យោបាយសម្រាប់បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដើម្បីធ្វើការចរចាផ្ដល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចា ដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សារណៈជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែវាពុំតម្រូវឱ្យនិយោជក ឬអង្គការនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយ ដែលស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត។

ជំពូកទី៩
ការតំណាងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៧.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ភាពជាតំណាងបំផុតនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈតែមួយឯកឯង ឬសហជីពទោលត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម គឺអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។ ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពច្រើន សហជីពណាមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

- ក- បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ។
- ខ- មានសមាជិក ដែលមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវ យ៉ាងហោចណាស់ ៥០%+១(ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។
- គ- បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់៣៣%(សាមសិបបីភាគរយ) នៃចំនួនសមាជិក។
- ឃ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្ដល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ សង្គម និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៨.- ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហភាពសហជីព

សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក និងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលទទួលបានសហជីព២(ពីរ) ឬច្រើនជាងនេះនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចរួមគ្នាដើម្បីបំពេញបាននូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៅក្នុងមាត្រា ៥៧ នៃច្បាប់នេះ។ សហជីពរួមគ្នានេះ នឹងត្រូវ

គេហៅថាសហភាពសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយត្រូវទទួលស្គាល់ដោយនិយោជកថាជាភ្នាក់ងារចរចាផ្តាច់មុខតាងនាមឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស។ ដើម្បីចរចារួមជាមួយនិយោជក សហភាពសហជីពនេះត្រូវដាក់បញ្ជូនបញ្ជីសំណើទាមទាររបស់ខ្លួន ហើយចរចាជាផ្នែកនៃសហភាពសហជីពនេះ។ នៅក្នុងពេលអវត្តមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហភាពសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត និយោជកធ្វើការចរចាជាមួយនឹងសហជីព១(មួយ) ឬសហជីពច្រើនទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់សមាជិករបស់សហជីពនោះរៀងៗខ្លួន។

មាត្រា ៥៩.- សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

និយោជក ឬសមាគមនិយោជក អាចទទួលស្គាល់ដោយស្ម័គ្រចិត្តនូវភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលសហជីពកម្មករនិយោជិតនោះបង្ហាញថា ខ្លួនបានបំពេញទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៥៧ នៃច្បាប់នេះ។ ក្នុងករណីនេះនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកពាក់ព័ន្ធ និងសហជីព ត្រូវរួមគ្នាស្នើសុំឱ្យក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញសេចក្តីបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងបំផុតដោយស្ម័គ្រចិត្តនេះ បើពុំមានសហជីពផ្សេងជំទាស់ទេ។

ក្រៅពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយស្ម័គ្រចិត្តពីនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ១នៃមាត្រានេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៦០.- ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្នុងរយៈពេល៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរក្រោយពេលបានទទួលសំណុំ បែបបទស្នើសុំការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសេចក្តីបញ្ជាក់ការទទួលស្គាល់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។ ប្រសិនបើចាំបាច់ ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៧ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៦១.- សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីព ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នា ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចខាងក្រោម។

ក- សិទ្ធិទាំងនោះរួមមាន លទ្ធភាពដើម្បីកំណត់នូវប្រាក់ថ្លៃសេវាពីកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួនសម្រាប់សេវាពិសេសនៃភាពជាតំណាងស្របច្បាប់នៅក្នុងពេលតំណាងឱ្យពួកគេ។ ប្រាក់ថ្លៃសេវានេះ មានកម្រិតអតិបរមាស្មើនឹងភាគទានរបស់សមាជិកសហជីព។

ខ- កាតព្វកិច្ចរួមមាន ៖

- ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងឱ្យមានការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួម ដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារអនាម័យ-សន្តិសុខការងារ និងទំនាក់ទំនងផ្សេងទៀតជាមួយនិយោជក

- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មីទាំងឡាយ
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៦២.- សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ជាមួយសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួចហើយ ដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងពីការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ ប្រកាស បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ តួនាទីរបស់សហជីពមានសមាជិកភាគតិចអាចរួមមាន ៖

ក- ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់។

ខ- ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។

គ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។

ឃ- ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ។

ង- ការចូលរួមនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាស្ថាប័នទីផ្សារការងារ។

ច- " ការផ្តល់ព័ត៌មាន "ពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន។

ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ ដែលអាចជាហាងលក់ដូរតវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការងារពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន ដូចជាឥណទាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅសមាជិករបស់ខ្លួន។

ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ។

មាត្រា ៦៣.- ថិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

ដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិខាងក្រោម សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតនេះ ដោយមិនកំណត់ពេលវេលា។ សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនឹងមិនអាចប្តឹងជំទាស់បានឡើយនៅក្នុងរយៈពេល២(ពីរ)ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លើកលែងតែក្នុងករណីដែលសេចក្តីបញ្ជាក់នោះ លែងមានសុពលភាព។

ក- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរកឃើញថាបានខកខានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦១ នៃច្បាប់នេះ នឹងដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង។

ខ- នៅពេលដែលការចុះបញ្ជិការបស់សហជីព ត្រូវបានព្យួរ ឬដកហូត។

គ- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយចោលដោយខ្លួនឯង។

ឃ- បន្ទាប់ពីទទួលបានសេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ហួសពីរយៈពេល២(ពីរ) ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នាអាចប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះ តាមរយៈការស្វែងរកឱ្យមានការទទួលស្គាល់

ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ឬតាមរយៈនីតិវិធីដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ និយោជក ក៏អាចប្ដឹងជំទាស់ទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះ។ ក្នុងករណីនេះ នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត នឹងត្រូវយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក "នៃមាត្រានេះ ដែលអាចនឹងប្ដឹងតវ៉ាទៅសាលាដំបូងដើម្បីសម្រេច ដោយបិទផ្លូវតវ៉ា។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅរៀងរាល់១២ (ដប់ពីរ)ខែម្ដង។

មាត្រា ៦៤.- ការការពារដែលជាប់ទាក់ទងនៅក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ

និយោជក ត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយនៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះ ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវកាលបរិច្ឆេទដែលការកាត់នេះ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ។

ជំពូកទី១០
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦៥.- មិនមានការរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព កម្មករនិយោជិត

និយោជកមិនអាចរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទង ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការតម្លើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្ដេញចេញ។

មាត្រា ៦៦.- ការកំណត់ចេញ និងការហាមឃាត់នូវការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដូចខាងក្រោមដោយនិយោជក ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដើម្បីរៀបចំអង្គការវិជ្ជាជីវៈដោយខ្លួនឯង។

ខ- ដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលនោះ មិនត្រូវចូលរួមក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬដកខ្លួនចេញពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលខ្លួនជាសមាជិក។

គ- ធ្វើកិច្ចសន្យានូវសេវាកម្ម ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីព នៅពេលដែលការធ្វើបែបនេះ អាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដោយខ្លួនឯង។

ឃ- ផ្តួចផ្តើមគំនិតត្រួតត្រា ជួយជ្រោមជ្រែង ឬបើមិនដូច្នោះ ជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយរួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយ ក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពកម្មករនិយោជិតណាមួយ។

ច- បណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ឬបើមិនដូច្នោះទេធ្វើបុរេវិនិច្ឆ័យ ឬរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់កសិណសាក្សី ផ្តល់ភស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ។

ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

ជ- ឡុកអៅខុសច្បាប់។

ជំពូកទី១១
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៧.- គ្មានការរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

ត្រូវចាត់ទុកថា ជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់សហជីព មន្ត្រីសហជីព ឬតំណាងរបស់ខ្លួនចំពោះការបដិសេធនូវសមាជិកភាពដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៦ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៦៨.- ការកំណត់ចេញ និងការហាមឃាត់ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់សហជីព មន្ត្រីសហជីព ឬតំណាងរបស់ខ្លួនត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម ៖

ក- ដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការរៀបចំអង្គការវិជ្ជាជីវៈដោយខ្លួនឯង តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយសហជីពត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួននៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព។

ខ- បង្ក ឬព្យាយាមធ្វើឱ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករនិយោជិត រាប់បញ្ចូលទាំងការរើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ ដែលត្រូវបានគេបដិសេធនូវសមាជិកភាពខ្លួននៅក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិតនោះ ឬក៏បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ក្រៅពីហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ដែលសមាជិកភាព ឬការបន្តសមាជិកភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ។

គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពស្មោះត្រង់ ឬបដិសេធនៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជក ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលខ្លួនជាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។

ឃ- បង្ក ឬព្យាយាមធ្វើឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត ដែលមានតម្លៃមានលក្ខណៈចរិតត្រង់ៗសម្រាប់សេវាកម្ម ដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញរាប់បញ្ចូលទាំងការទាមទារប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចរចារបស់សហជីព។

ង- រំលោភ ឬបង្កឱ្យមានការរំលោភអនុសញ្ញារួម។
ច- បង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងផ្នែកនយោបាយ ឬប្រព្រឹត្តអំពើហឹង្សានៅកន្លែងការងារ។
ឆ- ធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់។

ជំពូកទី១២
ការការពារជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៩.- ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ការចូលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានពីសំណាក់តំណាងសហជីព ដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួន ត្រូវផ្តល់ឱ្យដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ដែលនិយោជកមិនត្រូវបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យនោះឡើយ។ ការធ្វើទំនាក់ទំនងទាំងឡាយនោះ ពុំត្រូវធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឡើយ។

មាត្រា ៧០.- ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃមុនការបោះឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃក្រោយការបោះឆ្នោតប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជា ស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេលរហូតដល់៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាសហជីព។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ៣(បី)នាក់។ ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារនេះសហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់ និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៧១.- សិទ្ធិ និងភារកិច្ចរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ

អ្នកដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាបណ្តោះអាសន្ន ឬអចិន្ត្រៃយ៍ ដោយហេតុផលសេដ្ឋកិច្ច ឬហេតុផលផ្សេងទៀត នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សម្រាប់គោលបំណងដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវស្របតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន។

អ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានប្រព្រឹត្តខុសហើយត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ត្រូវលាលែងចេញពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះហើយបុគ្គលនោះ លែងមានភារកិច្ចចេញចូលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទៀតហើយ។

ជំពូកទី១៣
អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព

មាត្រា ៧២.- គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម គឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក។ អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តន៍របស់ខ្លួនដែលអាចមាន

ក- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ៖

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

ខ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ៖

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

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមអាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់កម្មករនិយោជិតជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បទប្បញ្ញត្តិ ទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ដែលមានជាធរមានទេ។ ការទាមទារទាំងអស់ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះសិទ្ធិអត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។

មាត្រា ៧៣.- ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះមិនអាចលើសពី៣(បី)ឆ្នាំទេ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងហើយ គ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ ឬសើរើអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុន៣(បី)ខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមានបន្តទៀត ដោយនៅមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួមមានកំណត់ថិរវេលាដដែល។ ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវគេប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃ អនុវត្តក្នុងរយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំ ចំពោះអ្នកដែលបានប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ។ ការប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់អនុសញ្ញារួមនោះ សម្រាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀត ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ។

មាត្រា ៧៤.- ភាគីនៃកិច្ចចរចា

ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិអំណាចពីសមាជិករបស់ខ្លួន តាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា។

ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីព ការចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជកគឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីព។ ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលពុំមានសហជីព ការចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក គឺជាសិទ្ធិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា ៧៥.- ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកច្រើននិងសហជីពច្រើន

ក- ចំពោះវិជ្ជាជីវៈដែលពុំទាន់មានសហព័ន្ធសហជីព ការចរចារវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពមូលដ្ឋានច្រើន ដើម្បីព្រមព្រៀងគ្នាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទ ដូចតទៅ ៖

- និយោជកត្រូវរួមគ្នាបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាមួយ ដែលមានតំណាងមួយរូបនៃនិយោជកនីមួយៗចូលរួម។ បន្ទាប់មកក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវជ្រើសរើសប្រធានមួយរូបដែលមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងនាមនិយោជកទាំងអស់លើការចរចាជាមួយសហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវជូនដំណឹងទៅសហជីពដៃគូចរចានូវឈ្មោះ ឋានៈ អាសយដ្ឋាន នៃប្រធានក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន ដោយត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សា និងការជ្រើសរើសប្រធានក្រុមប្រឹក្សាផង។
- សហជីពត្រូវរួមគ្នាបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាមួយ ដែលមានតំណាងមួយរូប នៃសហជីពនីមួយៗចូលរួម។ បន្ទាប់មកក្រុមប្រឹក្សានេះ ត្រូវជ្រើសរើសប្រធានមួយរូប ដែលមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងនាមសហជីពទាំងអស់លើការចរចាជាមួយនិយោជក។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកជាដៃគូចរចានូវឈ្មោះ ឋានៈ អាសយដ្ឋាន នៃប្រធានក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន ដោយត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សា និងការជ្រើសរើសប្រធានក្រុមប្រឹក្សាផង។
- ក្នុងអំឡុងពេលចរចា សមាជិកក្រុមប្រឹក្សានៃភាគីនិយោជក និងភាគីសហជីព អាចចូលរួមទាំងអស់គ្នា ឬមិនទាំងអស់គ្នា ឬចូលរួមតែប្រធានក្រុមប្រឹក្សា។
- អនុសញ្ញារួមដែលកើតចេញពីការសម្រេចព្រមព្រៀងគ្នារវាងប្រធានក្រុមប្រឹក្សានៃភាគីទាំងពីរមានតម្លៃអនុវត្តលើនិយោជកទាំងអស់ និងសហជីពទាំងអស់នៃការចរចា បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជិការួច។

ខ- ចំពោះវិជ្ជាជីវៈដែលមានសហព័ន្ធសហជីពតែមួយ ការចរចារវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពមូលដ្ឋានច្រើន ដើម្បីព្រមព្រៀងគ្នាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចតទៅ ៖

- និយោជកត្រូវប្រតិបត្តិតាមគំនូសទី១ នៃវាក្យខ័ណ្ឌ"ក"ខាងលើនេះ
- ការចរចាគ្នាត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សានៃនិយោជកជាមួយតំណាងសហព័ន្ធសហជីព។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សានៃនិយោជកអាចចូលរួមក្នុងការចរចានេះ
- អនុសញ្ញារួមដែលកើតចេញពីការសម្រេចព្រមព្រៀងគ្នារវាងប្រធានក្រុមប្រឹក្សានៃនិយោជកនិងតំណាងសហព័ន្ធសហជីពមានតម្លៃអនុវត្តលើភាគីទាំងអស់ បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជិការួច។

គ- ចំពោះវិជ្ជាជីវៈដែលមានសហព័ន្ធសហជីពច្រើន ការចរចារវាងនិយោជកច្រើន និង សហជីពមូលដ្ឋានច្រើនដើម្បីព្រមព្រៀងគ្នាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តតាម បែបបទដូចតទៅ ៖

- និយោជកត្រូវប្រតិបត្តិតាមគំនូសទី១ នៃវាក្យខ័ណ្ឌ"ក"នៃមាត្រានេះ។
- សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវស្វះស្វែងរកភាពជាតំណាងបំផុត ដោយត្រូវបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥៧នៃច្បាប់នេះ និងត្រូវស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីទទួលបានសិទ្ធជាតំណាងសហជីពសម្រាប់ចរចាជាមួយនិយោជក។
- ការចរចាត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សានៃនិយោជកជាមួយតំណាងសហព័ន្ធសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សានៃនិយោជកអាចចូលរួមក្នុងការចរចានេះ។
- អនុសញ្ញារួមដែលកើតចេញពីការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងប្រធានក្រុមប្រឹក្សានៃនិយោជក និងតំណាងសហព័ន្ធសហជីពមានភាពតំណាងបំផុតមានតម្លៃ អនុវត្តលើភាគីទាំងអស់ បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជិការួច។

ឃ- ចំពោះវិជ្ជាជីវៈដែលមានបង្កើតសមាគមនិយោជករួចហើយ សមាគមនេះត្រូវដើរតួនាទីជំនួសក្រុមប្រឹក្សានៃនិយោជកដែលមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌ"ក"-"ខ"-"គ"ខាងលើនេះ។

ង- ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងសមាគមនិយោជកជាមួយសម្ព័ន្ធសហជីពថ្នាក់ជាតិ ឬសហសម្ព័ន្ធសហជីពថ្នាក់ជាតិជាដើម ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមរយៈតំណាងសមាគមនិយោជកជាមួយតំណាងសម្ព័ន្ធសហជីព ឬតំណាងសហសម្ព័ន្ធសហជីពសាមី។ ការសម្រេចព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីទាំងពីរមានតម្លៃអនុវត្តលើគ្រប់ភាគីដែលមានចែងក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួមបន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជិការួច។

មាត្រា ៧៦.- ការចុះបញ្ជិកា

នៅពេលដែលសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវយកទៅចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រោយការចុះបញ្ជិកាមួយថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានចូលជាធរមាន។

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំឆ្នាំនូវអនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជិការួច។

មាត្រា ៧៧.- អនុសញ្ញារួមត្រូវមានចែងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ

អនុសញ្ញារួមទាំងអស់ ត្រូវតែមានចែងអំពីដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ទើបអាចចុះបញ្ជិកាបាន។

ជំពូកទី១៤
ការដោះស្រាយវិវាទរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ៧៨.- ការដោះស្រាយវិវាទរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមួយ និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមួយទៀត ត្រូវធ្វើការដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅ និងអស់ពីលទ្ធភាពដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមួយ និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមួយទៀត ព្រមទាំងវិវាទដែលកើតឡើងរវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមបទប្បញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះដែរ។

ប្រសិនបើការពិភាក្សា ដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២នៃមាត្រានេះ មិនបានឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ ត្រូវធ្វើការដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី១៥
ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៩.- ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរួមទាំងមន្ត្រីផ្នែកគ្រប់គ្រង ឬផ្នែករដ្ឋបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រាទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលចែងអំពីហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវទទួលទោស ... ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលខកខានរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេល៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ ដូចដែលបានតម្រូវដោយមាត្រា ២៨ នៃច្បាប់នេះ នឹងត្រូវផ្តន្ទាទោសតាមរយៈការព្យួរនូវបញ្ជិការបស់ខ្លួន ប្រសិនបើបានចុះបញ្ជិការួចហើយ។ ករណីមិនទាន់បានចុះបញ្ជិកានឹងត្រូវទទួលការផ្តន្ទាទោស ...។

មាត្រា ៨០.- ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

និយោជកណា ដែលត្រូវគេរកឃើញថា បានប្រព្រឹត្តនូវការអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវណាមួយ ដូចមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី១០ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវទទួលទាស ...។

មាត្រា ៨១.- ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយកម្មករនិយោជិត

បុគ្គលណាដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវណាមួយ ដូចមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី១១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវទទួលទោស ...។

មាត្រា ៨២.- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីពមានសមាជិកភាគតិចដែលប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីពមានសមាជិកភាគតិច ដែលធ្វើការអុកឡុក ឬរំខានដល់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ទាំងចំពោះការចរចារជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក ទាំងចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងមូល ត្រូវទទួលទោស...។

មាត្រា ៨៣.- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីគោលដៅ គោលបំណងរបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះត្រូវទទួលទោស ...។

មាត្រា ៨៤.- បុគ្គលរារាំងដល់ការអនុវត្តសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

បុគ្គលណាធ្វើការរារាំងដោយចេតនាដល់ការអនុវត្តសេរីភាព នៃការបង្កើតការចូលរួមក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ត្រូវទទួលទោស......។

មាត្រា ៨៥.- ជនដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា៣៣ មាត្រា ៣៦ មាត្រា ៣៧ មាត្រា ៤១ និងមាត្រា ៤២ ហើយដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងលក្ខណៈ

ប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោស... ។

មាត្រា ៨៦.- និយោជកដែលមិនព្រមធ្វើកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៤៦ ត្រូវផ្តន្ទាទោស ...។

ជំពូកទី១៦
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៨៧.- ការចុះបញ្ជិកា

អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានចុះបញ្ជិការួចហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវរៀបចំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកាឡើងវិញក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ៦(ប្រាំមួយ)ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលច្បាប់នេះចូលជាធរមាន។

មាត្រា ៨៨.- កិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានស្រាប់

អនុសញ្ញារួមទាំងឡាយដែលមានស្រាប់ នឹងនៅតែមានសុពលភាពដូចដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី១៣នៃច្បាប់នេះ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ សហជីពពាក់ព័ន្ធនឹងត្រូវស្វែងរកភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងគោលបំណងទទួលបានការព្រមព្រៀងបន្តនូវអនុសញ្ញារួម ឬចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មី។

មាត្រា ៨៩.- តុលាការការងារ

នៅពេលបង្កើតបានតុលាការការងារ សមត្ថកិច្ចដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសាលាដំបូង ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ត្រូវផ្ទេរមកតុលាការការងារវិញ។

ជំពូកទី១៧
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩០.- និរាករណ៍

មាត្រា ៣៧៨ និងមាត្រាទាំងឡាយនៃជំពូកទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា ៩១.- ការចូលជាធរមាន

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ច្បាប់នេះត្រូវបានរដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
អនុមតិ នាថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១០
ក្នុងសម័យប្រជុំលើកទី..... នីតិកាលទី៤។

ហត្ថលេខា

សម្តេចអគ្គមហាពញាចក្រី ហេង សំរិន