



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ: ៣០៥ សកបយ

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១

ប្រកាស

ស្តីពី

ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត

នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចេញ

សម្បទានដើម្បីប្តូរអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/កប ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

សំរេច

ប្រការ ១.- ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោមនេះ :

-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ

-នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

-នៅថ្នាក់ខេត្ត ឬក្រុង - ឯកសារ លេខ ២៥ ដូច្នេះ រួមមាន ១២ ឯកសារ

-នៅថ្នាក់ជាតិ ។

-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ

-វិជ្ជាជីវៈមួយជាកំណត់

-វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា

-សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាក់លាក់

-សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ។

ប្រការ ២.- សហជីពថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៧៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០០ ។

ប្រការ ៣.- សក្ខីភាពសហជីពត្រូវកំណត់ថា តើសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំង

អស់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ ។

ក្នុងករណីនេះគឺមានតែកម្មករ និយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេដែលអាច
ចូលជាសមាជិកសហជីព ។ ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូល
និយោជកនិងកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា ។

សក្ខីភាពសហជីពត្រូវកំណត់លក្ខខណ្ឌសំរាប់ជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួនតាមរយៈការបោះឆ្នោត ជា
សម្ងាត់ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អាណត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំមិនត្រូវលើសពីរឆ្នាំឡើយ ប៉ុន្តែគេអាចត្រូវបានបោះ
ឆ្នោតជ្រើសរើសជាថ្មីបាន ។

កម្មករ និងយោជិត ទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិក្ខបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល៤៥ថ្ងៃមុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ថ្ងៃក្រោយការបោះឆ្នោតប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

អាណត្តិនៃអ្នកដឹកនាំសហជីពថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននឹងត្រូវបញ្ចប់ដោយសារការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារតែក្នុងករណីដែលបញ្ហានេះបានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។

អ្នកដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ជាបណ្តោះអាសន្ន ឬអចិន្ត្រៃយ៍ ដោយហេតុផល សេដ្ឋកិច្ច ឬហេតុផលផ្សេងៗទៀត នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីបំពេញការទទួលខុស ត្រូវស្របតាមអាណត្តិសហជីពរបស់ខ្លួន។ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពណាម្នាក់ដែលបានប្រព្រឹត្តខុស ហើយត្រូវបាន បណ្តេញចេញស្របច្បាប់ត្រូវតែលាលែងពីសហជីព ។

ប្រការ ៤.- ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬ កម្មករ និយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានការពារ ការដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ ថ្ងៃក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃ ការចុះបញ្ជីកាសហជីព។

200-399 = 3
400-599 = +1
600-799 = +1

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់អោយអ្នកដឹកនាំសហជីព ៣ នាក់ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំពោះសហជីពដែល មានសមាជិកលើសពី ២០០ នាក់ ការការពារនេះត្រូវផ្តល់អោយសមាជិកសហជីពម្នាក់សំរាប់ភាគបន្ថែម នីមួយៗដែលមានសមាជិកសហជីព ២០០ នាក់។ ការការពារនេះ អាចផ្តល់កាន់តែច្រើនថែមទៀត ដោយអនុសញ្ញារួម។ ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារនេះសហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នក ដែលត្រូវទទួលការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូន ដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ក្នុងករណីដែលមានការតវ៉ាអំពីចំនួនសមាជិកសហជីព ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នឹងធ្វើការអង្កេត។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធជាពិសេសភាគីដែលជាកម្ម វត្ថុនៃការអង្កេតត្រូវផ្តល់ជូនក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នូវភស្តុ តាងទាំងអស់ដែលបញ្ជាក់អំពីភាពជឿត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួន។

និយោជកណាដែលបញ្ឈប់ឬ បណ្តេញកម្មករ និយោជិត ពីការងារដែលបានទទួលការការពារស្រប តាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយខាងលើដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ឬក៏ធ្វើអោយមានការខូច ខាតណាមួយដល់កម្មករ និយោជិតនោះ ត្រូវទទួលពិន័យស្របតាមមាត្រា ៣៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ វិធានការទាំងឡាយ របស់និយោជកដែលរំលោភលើបទបញ្ញត្តិខាងលើនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈនិងគ្មាន តំលៃអ្វីទាំងអស់។ ក្រសួងនិងចាត់វិធានការទាំងអស់នៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាបន្ទាន់ដើម្បី អោយកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារអោយបានចូលធ្វើការវិញ(ទោះបីជាភ្លើងក្តីនេះ កំពុងរង់ចាំការជំនុំជំរះនៅចំពោះមុខតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក៏ដោយ) ។ វិធានការទាំងអស់នេះ រួមមានកិច្ច

សហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រសួងដទៃទៀតដូចមានចែងក្នុងប្រកាសអន្តរក្រសួង លេខ ២៥៨៨ ពណ បអព
ប្រក ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ។

ប្រការ ៥.- សហជីពទាំងអស់ដែលបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានស្របតាមមាត្រា ២៦៨ នៃ
ច្បាប់ស្តីពីការងារមានសិទ្ធិតំណាងអោយផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួនតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែង
ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សិទ្ធិដូចគ្នានេះត្រូវបានផ្តល់អោយសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ជាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន(ឧទាហរណ៍: សហជីព
ដែលបង្កើតឡើងតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយឬតាមផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬសហជីពថ្នាក់ជាតិ)
ប្រសិនបើសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ទាំងនោះមានសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ សហជីព
ទាំងនេះអាចចាត់តាំងតំណាងសហជីពម្នាក់នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចំនួនតំណាងសហជីពអាចច្រើន
ជាងនេះ ដោយការចរចាជាសហគមន៍ ។

តំណាងសហជីពដែលត្រូវបានចាត់តាំងស្របតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើ នឹងទទួលបាននូវការការពារដូច
មានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សហជីពទាំងអស់ដែលបង្កើតឡើងក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងនៃភាពជាតំណាង
របស់ខ្លួន ។ ភស្តុតាងនេះត្រូវយកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តី
ពីការងារ ។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិកសហជីពអាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល
យ៉ាងតិច១៥ថ្ងៃមុន ដើម្បីអោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជា
សមាជិកស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាម
សំណើនេះ ។ តាមសំណើរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
និយោជកត្រូវផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ខ្លួនអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់
ភាគទានសហជីព ប្រភពនិងឈ្មោះសហជីពឬសហជីពទាំងឡាយដែលបានទទួលផលពីនីតិវិធីនេះ ។ សេចក្តី
បញ្ជាក់នេះគឺជាភស្តុតាងបន្ថែមដើម្បីកំណត់ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព ។

ប្រការ ៦.- សហជីពណាដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់
ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាងអោយកម្មករ និយោជិតទាំងមូលនៃសហគ្រាស
គ្រឹះស្ថាននោះ ។ សហជីពណាដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករ និយោជិត
ប្រភេទណាមួយជាកំណត់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាង អោយតែកម្មករ

- ៥៩៩៧៩ 50% + 1

និយោជិតនៃប្រភេទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីផ្ទុយពីនេះ សហជីពនីមួយៗមានសិទ្ធិតំណាងអោយតែ សមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាង បំផុតនៃសហជីពតាមសេចក្តីស្នើសុំរបស់សហជីពនោះ ដែលសហជីពនោះត្រូវផ្តល់ជូនក្រសួងសង្គមកិច្ច ការ ងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នូវគ្រប់ភស្តុតាងដ៏សមស្របទាំងឡាយ ពិសេសភស្តុតាងដូច មានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែមុននឹងផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់នេះក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្នើអោយនិយោជកនិងសហជីពដែលជាសមាជិកគណៈ កម្មការប្រឹក្សាការងារផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ជាយថាហេតុរបស់ខ្លួនក្នុង រយៈពេល ១៥ថ្ងៃគត់។ សេចក្តីស្នើនេះត្រូវធ្វើតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋបូលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថា បានទទួលហើយ។ រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គល ដែលមានការពាក់ព័ន្ធក៏អាចផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ជាយថាហេតុក្នុងរយៈពេលដូចគ្នានេះដែរ។ ផុតកំណត់ពេលនេះប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីជំទាស់ ណាមួយទេ ទើបក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចចេញសេចក្តីបញ្ជាក់នេះបាន។

ករណីក្រសួងសំរេចមិនបញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព សហជីពអាចស្នើអោយក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា រៀបចំការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយមាន ការចូលរួមរបស់កម្មករ និយោជិត ឬប្រភេទ កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលសហជីពនោះតំណាងក្នុងលក្ខ ខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងបទបញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌ ២ នៃប្រការ ៧ ខាងក្រោម។ ប្រសិនបើមានសហជីពច្រើន បានបង្ហាញភស្តុតាងជូនក្រសួងថា សហជីពទាំងនោះជាតំណាងកម្មករ និយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះ ស្ថាន សហជីពទាំងនោះត្រូវតែបានចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត។ សហជីពដែលទទួលបានសម្លេងភាគច្រើន នៃសន្លឹកឆ្នោតបានការក្នុងពេលបោះឆ្នោតត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង បំផុត។ ប្រសិនបើសហជីពណាមួយមិនបានទទួលសម្លេងភាគច្រើននៃសន្លឹកឆ្នោតបានការក្នុងពេលបោះ ឆ្នោតសហជីពនោះត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពមានសមាជិកភាគតិច។

សហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំ ជា អប្បបរមា។ ផុតរយៈពេលនេះ រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលមានការពាក់ព័ន្ធអាចស្នើ សុំអោយរៀបចំការ បោះឆ្នោតជាថ្មីក្នុងគោលបំណងបញ្ជាក់ថា សហជីពនេះនៅតែរក្សាបាននូវភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ខ្លួន។

ប្រការ ៧ :- កាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងបោះឆ្នោតត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃគត់មុន ការបោះឆ្នោត។ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតអោយមន្ត្រីដែលចាត់តាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ

បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ផ្តល់ដល់កម្មករ និយោជិតនូវព័ត៌មានទាំងឡាយដែលចាំបាច់សំរាប់
ការបោះឆ្នោត។ មន្ត្រីនេះត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ២ នៃ
ប្រការ ៧ នេះដើម្បីកម្មករ និយោជិតទាំងនោះអាចចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត។ មន្ត្រីដែលបានទទួលការ
ចាត់តាំងពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ធ្វើការសម្រុះសម្រួលទាំង
ឡាយជាក់ស្តែងដើម្បីឱ្យការបោះឆ្នោតអាចប្រព្រឹត្តទៅបានដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក និង
សហជីពអំពីពេលម៉ោងបោះឆ្នោត ការិយាល័យបោះឆ្នោតជាដើម ។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការជាទៀងទាត់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិចបីខែ ដោយ
គិតចាប់ពីថ្ងៃចូលសាកល្បងការងារ មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត។ ប្រសិនបើសហជីពតំណាងអោយ
តែប្រភេទមួយជាកំណត់នៃកម្មករ និយោជិត គឺមានតែកម្មករ និយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទ នេះទេដែល
អាចចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតនេះបាន។

សហជីពអាចធ្វើយុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មានចាំបាច់ទាំងអស់សំរាប់ការបោះឆ្នោត ដូចជាអំពីកាលបរិច្ឆេទ
ទីកន្លែងនៃការបោះឆ្នោត ទំរង់សន្លឹកឆ្នោត នីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតជាដើម។ ការធ្វើយុទ្ធនាការនេះ
ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្រៅពេលម៉ោងធ្វើការ ឬក្នុងម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រសិនបើមាន
ការយល់ព្រមពីនិយោជក និង ស្របតាមបែបបទដែលនិយោជកបានយល់ព្រម។

សន្លឹកឆ្នោតត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាកុំអោយមានការច្រឡំ។ បើអាចធ្វើទៅបានសន្លឹកឆ្នោតមានតែសំនួរ
មួយគត់ដែលមានប្រអប់សំរាប់គូស (ឧទាហរណ៍ តើអ្នកចង់អោយសហជីព "ក" តំណាងអោយអ្នកឬទេ?
ដោយមានប្រអប់សំរាប់គូសថាបាន ថា ឬទេ)។ ក្នុងករណីមានឈ្មោះសហជីពច្រើននៅក្នុងសន្លឹកឆ្នោតត្រូវ
មានប្រអប់សំរាប់គូសនៅជាប់នឹងឈ្មោះសហជីពនីមួយៗ នៃសន្លឹកឆ្នោតនោះ។ ជាអាទិ៍សន្លឹកឆ្នោតអាច
ដាក់រូបថត នៃអ្នកដឹកនាំសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយ ដោយមានឈ្មោះរបស់សហជីព និងដោយមាន
ប្រអប់សំរាប់គូសនៅជិតរូបថត គឺធ្វើយ៉ាងនេះដើម្បីជួយ កម្មករ និយោជិត ដែលមិនអាចអានអក្សរបាន
ធ្វើការជ្រើសរើស។

ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក។ ការបោះឆ្នោត
ត្រូវធ្វើនៅមុន ឬក្រោយពេលម៉ោងធ្វើការភ្លាមៗ ប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកអោយធ្វើការបោះ
ឆ្នោតក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការទេ។

ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក ឬនៅទីណា ជិតកន្លែង
ធ្វើការប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកទេ។

ការបោះឆ្នោតត្រូវស្ថិតក្រោមអធិបតីភាពនៃមន្ត្រីដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ
បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ មន្ត្រីនេះនឹងចាត់តាំងមនុស្សម្នាក់ ឬច្រើននាក់ផងដែរ ដើម្បីពិនិត្យ

មើលភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត។ តំណាងសហព័ន្ធសហជីពថ្នាក់ជាតិ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ដែលពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិចូលរួមសង្កេតការណ៍ ដើម្បីពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត។

សហជីពទាំងអស់ដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត មានសិទ្ធិចាត់តាំងអ្នកជំនួយការពិនិត្យសន្លឹកឆ្នោតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីជួយបង្កើនទំនុកចិត្តក្នុងការបោះឆ្នោតសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក្នុងការរាប់សន្លឹកឆ្នោត។

ដោយមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចប្រគល់ការរៀបចំ និងការត្រួតពិនិត្យការបោះឆ្នោតជូនតិចតួច ៧៥៩
ឬស្ថាប័នសាធារណៈ ឬឯកជនដែលទទួលបាន ទំនុកចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការនេះ។

ត្រូវធ្វើការរាប់សន្លឹកឆ្នោតជាសាធារណៈ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតត្រូវបានបញ្ចប់ភ្លាមៗ។ លទ្ធផលត្រូវប្រកាសដោយជនដែលទទួលបានបន្ទុកត្រួតពិនិត្យសន្លឹកឆ្នោត បន្ទាប់ពីការរាប់សន្លឹកឆ្នោតបានបញ្ចប់។

សហជីពដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតឆ្លងតាមការបោះឆ្នោត នេះ ទទួលបាននូវភាពជាតំណាងនេះ បន្ទាប់ពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតត្រូវបានប្រកាសស្របតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើ។ *(ក្នុងករណី អន្តរជាតិ)*

រាល់ការធ្វើឧបាស្រ័យទាក់ទងដល់ភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ឬលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ត្រូវតែដាក់ជូនតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃគត់ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល។ ការធ្វើឧបាស្រ័យនេះមិនមានផលធ្វើអោយផ្អាកការអនុវត្តលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតឡើយ។

ប្រការ ៨.- ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌ១ នៃប្រការ ៦ ខាងលើ សហជីពមានសមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិតំណាងអោយតែសមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។

សហជីពមានសមាជិកភាគតិច ក៏អាចចូលរួមក្នុងការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួមផងដែរ ប្រសិនបើសហជីពមានភាពជាតំណាង ឬតំណាងបំផុតអញ្ជើញអោយចូលរួម។

ប្រការ ៩.- សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិស្នើសុំអោយនិយោជកធ្វើការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងអោយ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព។

នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះសហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើន ដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះអាចរួបរួមគ្នាដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំង

នោះតំណាងអោយកម្មករ និយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬប្រភេទកម្មករ និយោជិតដែល
អនុសញ្ញារួមនោះគ្របដណ្តប់។ ក្នុងករណីមានការតវ៉ាអំពីភាពជាតំណាងអោយកម្មករ និយោជិតភាគច្រើន
នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ការបោះឆ្នោតស្របតាមវិធាន ដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៦ ខាងលើត្រូវតែយក
មកអនុវត្ត។

ក្នុងករណីដែលសហជីពមានសមាជិកភាគតិចទាំងអស់រួមគ្នាទៅ មិនតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតភាគ
ច្រើននៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬប្រភេទនៃកម្មករ និយោជិត ដែលគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញារួមនៃ
ការងារនោះទេ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចាជាមួយសហជីពទាំងនោះក្នុងនាមសមាជិកដែល
សហជីពទាំងនោះតំណាងឱ្យតែប៉ុណ្ណោះ។

សហជីពទាំងឡាយដែលមានសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជកអាចកំណត់ដោយសេរីនូវ
វិធានទាំងឡាយ ដើម្បីដាក់តែងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួម និងដើម្បីរៀបចំសមាសភាពនៃគណៈកម្មការ
ដែលទទួលបន្ទុកធ្វើការចរចា។

ក្នុងករណីដែលសហជីពណាមួយបានទទួលសម្លេងភាគច្រើនដាច់ខាតនៃការបោះឆ្នោតខាងលើ
សហជីព នោះត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាភ្នាក់ងារផ្តាច់មុខក្នុងការចរចា ដើម្បីតំណាងអោយកម្មករ និយោជិត
ទាំងអស់ ដែលទាក់ទងនឹងការចរចានេះ។

ប្រការ ១០.- និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ត្រូវតែចូលរួមប្រជុំជាមួយតំណាងសហ
ជីពដែលជាដៃគូ។ ក្នុងអំឡុងពេលចរចានេះ តំណាងចរចាមិនត្រូវបាន កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងផល
ប្រយោជន៍ផ្សេងៗឡើយ។

ប្រការ ១១.- កាតព្វកិច្ចរបស់គ្រប់ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមមានជាអាទិ៍៖

ក-កាតព្វកិច្ចសំរាប់សំរួលអោយមាននីតិវិធីនៃការចរចាដែលមានលក្ខណៈរៀបរយអាចទទួលយក
បាន។

ខ-កាតព្វកិច្ចធ្វើសម្បទាន និងការជំទាស់ ដោយមានការពិនិត្យពិចារណា សមហេតុសមផល។

គ-កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ដល់តំណាងសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយនូវមធ្យោបាយ
សំរាប់បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដ៏សមស្រប ដើម្បីអាចបំពេញបេសកកម្មក្នុងការចរចារបស់
ខ្លួនបាន។

ឃ-កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចា ដែលបានស្នើ
ឡើងដោយសហជីព ដែលបានចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចា។

ប្រការ ១២.- ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាពអាចកំណត់ដោយសេរីនូវកាលបរិច្ឆេទដែលត្រូវជួបគ្នាដើម្បីធ្វើការចរចា ។ កាលបរិច្ឆេទនេះមិនត្រូវមានចំនួនថ្ងៃលើសជាង ៣០ ថ្ងៃ ប្រតិទិនឡើយ ។

ការជូនដំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមកអំពីកម្មវត្ថុ និងកាលបរិច្ឆេទនៃការចរចាជាសមូហភាព ត្រូវធ្វើតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ។

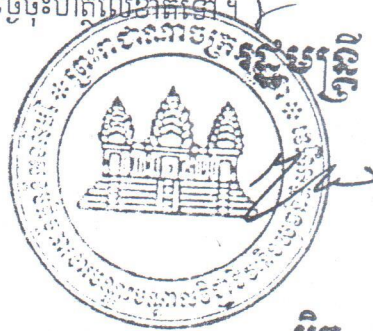
ផុតកាលបរិច្ឆេទដែលបានកំណត់ដំបូង ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាពអាចកំណត់កាលបរិច្ឆេទនេះជាថ្មីតាមបំណងរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើគេមិនសំរេចបិទការចរចាគ្នាទេនោះ ។ ក្នុងករណីនេះ មុននឹងធ្វើក្នុងកម្មប្បឡកអៅ បណ្តាភាគីត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១២ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងជំពូកទី ១៣ ស្តីពីក្នុងកម្ម-ឡកអៅ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ១៣ :- អនុសញ្ញារួមដែលបានធ្វើនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានអានុភាពដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ១៤ :- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

ចម្លងជូន:

- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួង ដើម្បីជ្រាប
- អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា " ដើម្បីអនុវត្ត និងផ្សព្វផ្សាយ "
- អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ " ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត "
- គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង " ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត "
- សមាគមនិយោជក " ដើម្បីអនុវត្ត "
- សហព័ទ្ធសហជីព " ដើម្បីអនុវត្ត "
- គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ " ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ "
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ
- កាលប្បវត្តិ



អ៊ិត សំហេង