

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ច្បាប់

ស្តីពី

សហជីព



ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បោះពុម្ពលើកទី ១

ឆ្នាំ ២០១៦



# ការកម្ពុជា

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺជាច្បាប់ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាសិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចមានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារលេខ៨៧ និងលេខ៩៨ ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នកាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩។

ឈរលើមូលដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនេះ សិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំង ដែលចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានបទប្បញ្ញត្តិមួយកាន់តែច្បាស់លាស់ ដើម្បីកាន់តែធានាបាននូវភាពប្រសើរឡើងនៃការអនុវត្តសិទ្ធិនេះ។ ជានិច្ចកាលរាជរដ្ឋាភិបាលបានចាត់ទុកបណ្តាសហជីពនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ជាដៃគូសង្គម ហើយក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង សហជីពនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះក៏បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារសិទ្ធិផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនិងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍជាតិ។

ក្នុងទស្សនៈនេះ និងយោងតាមអនុសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ក្នុងវេទិកាអភិបាលកិច្ចនិងផ្នែកឯកជនលើកទី១៤ កាលពីថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានកសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយបានសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាលក្ខណៈទ្វេភាគី ត្រីភាគី ពហុភាគី និងជាសាធារណៈច្រើនលើកច្រើនសាជាថ្មីសហជីព សមាគមនិយោជក និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ ចាប់ពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រសួង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធបានសិក្សាយ៉ាងលម្អិតលើរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារលេខ៨៧ និងលេខ៩៨ និងបទពិសោធន៍របស់ប្រទេសនានា ព្រមទាំងបរិបទជាក់ស្តែងរបស់សង្គមកម្ពុជា។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ចុងក្រោយនេះគឺជាអត្ថបទសំយោគនៃធាតុចូល ដែលទទួលបានពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាពិសេសពីសហជីព សមាគមនិយោជក និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ហើយបានឆ្លើយតបភាគច្រើនទៅនឹងសំណូមពររបស់ភាគីនីមួយៗ។

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលរួមមាន ១៧ជំពូក និង១០០មាត្រានេះ ត្រូវបានទទួលការយល់ព្រមពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីនាសម័យប្រជុំពេញអង្គ នាថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ហើយត្រូវបានរដ្ឋសភាបើកឱ្យមានការពិភាក្សាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវេទិកាសាធារណៈ និងពិភាក្សាក្នុងក្រុមការងារចំពោះកិច្ចរបស់រដ្ឋសភាដោយបានសម្រេចកែសម្រួលខ្លឹមសារចំនួន ៣២ចំណុច ក្នុង ២២មាត្រា។ ច្បាប់នេះត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៦ នីតិកាលទី៥ ព្រមទាំងត្រូវបានព្រឹទ្ធសភាពិនិត្យបានចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់ច្បាប់ និងគតិច្បាប់ទាំងស្រុង នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំលើកទី៨ នីតិកាលទី៣។ ច្បាប់នេះក៏ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថា ស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៦០/០០២/២០១៦កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ និងត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

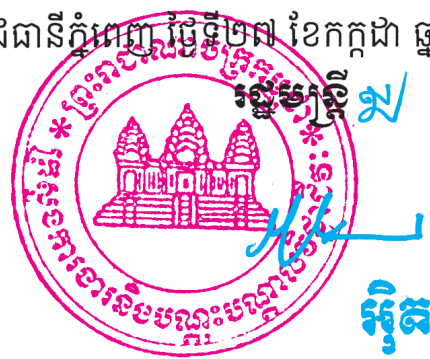




ច្បាប់ស្តីពីសហជីពមានគោលបំណង ១)ផ្តល់សិទ្ធិនិងសេរីភាពដល់ សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងផ្លូវសមុទ្រ និងកំណត់ពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ២)ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ។ ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសហគមន៍រវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ព្រមទាំងជំរុញឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពនិងការវិនិយោគ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនឹងចាត់ចែងអនុវត្តច្បាប់នេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីធានាបាននូវផលប្រយោជន៍ដ៏ឧត្តុង្គឧត្តមជូនជាតិ មាតុភូមិ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថាតាមរយៈការបោះពុម្ពច្បាប់ស្តីពីសហជីព អមដោយការបកប្រែភាសាអង់គ្លេសក្រៅផ្លូវការនេះនឹងជួយលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈបានត្រឹមត្រូវស្របតាមខ្លឹមសារ និងគតិច្បាប់ពិតប្រាកដ សំដៅលើកកម្ពស់សុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាកត្តាស្នូលក្នុងការធានានូវស្ថិរភាព និងនិរន្តរភាពនៃការវិវត្តរីកចម្រើនរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក៏ដូចជាការទាក់ទាញវិនិយោគទុន និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករ និយោជិតនៅកម្ពុជា។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦



**អ៊ុន សំរោង**



# មាតិកា

## ជំពូកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

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

## ជំពូកទី ២ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

|             |                                                                           |   |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------|---|
| មាត្រា ៥._  | សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក.....           | ៤ |
| មាត្រា ៦._  | ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព.....                                         | ៥ |
| មាត្រា ៧._  | សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម .....                                               | ៥ |
| មាត្រា ៨._  | សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង .....               | ៦ |
| មាត្រា ៩._  | សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក.....                                       | ៦ |
| មាត្រា ១០._ | រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ..... | ៦ |

## ជំពូកទី ៣ ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

|             |                                                                                                                |    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ១១._ | សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី .....                                                                         | ៧  |
| មាត្រា ១២._ | លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី .....                                                                  | ៧  |
| មាត្រា ១៣._ | លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ: .....                                                                         | ៨  |
| មាត្រា ១៤._ | អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី.....                                                                                      | ៩  |
| មាត្រា ១៥._ | ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី .....                                                                     | ៩  |
| មាត្រា ១៦._ | ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី .....                                                                                  | ៩  |
| មាត្រា ១៧._ | ការរក្សាបញ្ជីកា .....                                                                                          | ១០ |
| មាត្រា ១៨._ | ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ .....                                                                             | ១១ |
| មាត្រា ១៩._ | ការលុបបញ្ជីកា .....                                                                                            | ១១ |
| មាត្រា ២០._ | លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ..... | ១១ |

|             |                                                                                            |    |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ២១._ | លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ..... | ១២ |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|

**ជំពូកទី ៤ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

|             |                                                                                  |    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ២២._ | ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ .....                                                  | ១៣ |
| មាត្រា ២៣._ | វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ .....                                   | ១៣ |
| មាត្រា ២៤._ | ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឲ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់ ..... | ១៣ |
| មាត្រា ២៥._ | ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ....  | ១៣ |
| មាត្រា ២៦._ | ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត .....                | ១៤ |
| មាត្រា ២៧._ | ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ .....                                             | ១៤ |

**ជំពូកទី ៥ ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

|             |                                                                       |    |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ២៨._ | ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក .....                                      | ១៤ |
| មាត្រា ២៩._ | មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ .....                            | ១៤ |
| មាត្រា ៣០._ | អានុភាពនៃការរំលាយចោល .....                                            | ១៥ |
| មាត្រា ៣១._ | ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅពេលត្រូវបានប្រកាសរំលាយចោល ..... | ១៥ |

**ជំពូកទី ៦ តំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន**

|             |                                                                  |    |
|-------------|------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៣២._ | ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក .....                 | ១៦ |
| មាត្រា ៣៣._ | ការជាប់ឆ្នោត.....                                                | ១៦ |
| មាត្រា ៣៤._ | ការបោះឆ្នោតជុំទី ២ .....                                         | ១៦ |
| មាត្រា ៣៥._ | ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត .....                    | ១៦ |
| មាត្រា ៣៦._ | ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត.....                                   | ១៧ |
| មាត្រា ៣៧._ | ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ.....                     | ១៧ |
| មាត្រា ៣៨._ | សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន .....                   | ១៧ |
| មាត្រា ៣៩._ | ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក.....                          | ១៧ |
| មាត្រា ៤០._ | ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក .....                                       | ១៨ |
| មាត្រា ៤១._ | បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក .....                                | ១៨ |
| មាត្រា ៤២._ | អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ..... | ១៩ |
| មាត្រា ៤៣._ | ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក.....                                    | ១៩ |
| មាត្រា ៤៤._ | អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល .....                     | ២០ |



|             |                                                               |    |
|-------------|---------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៤៥._ | ករណីមានកំហុសធ្ងន់.....                                        | ២០ |
| មាត្រា ៤៦._ | សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត.....           | ២០ |
| មាត្រា ៤៧._ | បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក..... | ២០ |
| មាត្រា ៤៨._ | ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ.....   | ២០ |

**ជំពូកទី ៧                    សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព**

|             |                                         |    |
|-------------|-----------------------------------------|----|
| មាត្រា ៤៩._ | សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព.....      | ២១ |
| មាត្រា ៥០._ | ការតំណាងឲ្យសមាជិកនិងប្រតិភូសហជីព .....  | ២១ |
| មាត្រា ៥១._ | គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ..... | ២២ |

**ជំពូកទី ៨                    ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសហគមនិយោជក**

|             |                                                        |    |
|-------------|--------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៥២._ | បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត ..... | ២២ |
| មាត្រា ៥៣._ | គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ .....                | ២២ |

**ជំពូកទី ៩                    ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត**

|             |                                                                                                              |    |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៥៤._ | ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន.....                                                              | ២៣ |
| មាត្រា ៥៥._ | ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ ២៤                                      |    |
| មាត្រា ៥៦._ | សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត.....                                                                           | ២៥ |
| មាត្រា ៥៧._ | ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ....                                         | ២៥ |
| មាត្រា ៥៨._ | សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត .....                                                     | ២៥ |
| មាត្រា ៥៩._ | សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ<br>គ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត..... | ២៥ |
| មាត្រា ៦០._ | ចីរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត .....                                                                   | ២៦ |
| មាត្រា ៦១._ | ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវា<br>ភ្នាក់ងារ.....                             | ២៧ |

**ជំពូកទី ១០                    ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក**

|             |                                                         |    |
|-------------|---------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៦២._ | ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព .....             | ២៧ |
| មាត្រា ៦៣._ | សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ..... | ២៧ |

**ជំពូកទី ១១                    ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព**

|             |                                                         |    |
|-------------|---------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៦៤._ | ការរើសអើងសមាជិកភាព.....                                 | ២៨ |
| មាត្រា ៦៥._ | សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ ..... | ២៩ |

**ជំពូកទី ១២      ការការពារជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់  
កម្មករនិយោជិត**

|             |                                                                                        |    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៦៦._ | ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន .....                                                 | ២៩ |
| មាត្រា ៦៧._ | ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ .....                                                  | ៣០ |
| មាត្រា ៦៨._ | សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់<br>ពីការងារ..... | ៣០ |

**ជំពូកទី១៣      អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសហគមន៍**

|             |                                                             |    |
|-------------|-------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៦៩._ | គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម .....                                  | ៣១ |
| មាត្រា ៧០._ | ចីរវេលានៃអនុសញ្ញារួម .....                                  | ៣២ |
| មាត្រា ៧១._ | ភាគីនៃកិច្ចចរចា .....                                       | ៣២ |
| មាត្រា ៧២._ | ក្រុមប្រឹក្សាចរចា .....                                     | ៣២ |
| មាត្រា ៧៣._ | ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម.....                                 | ៣២ |
| មាត្រា ៧៤._ | ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម ..... | ៣៣ |

**ជំពូកទី ១៤      ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

|             |                                              |    |
|-------------|----------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៧៥._ | ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ..... | ៣៣ |
|-------------|----------------------------------------------|----|

**ជំពូកទី ១៥      វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ**

|             |                                                                     |    |
|-------------|---------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៧៦._ | ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ .....                              | ៣៣ |
| មាត្រា ៧៧._ | សមត្ថកិច្ច .....                                                    | ៣៤ |
| មាត្រា ៧៨._ | អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ .....                           | ៣៤ |
| មាត្រា ៧៩._ | អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកជាអាទិ៍ .... | ៣៤ |
| មាត្រា ៨០._ | ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី .....                                 | ៣៥ |
| មាត្រា ៨១._ | ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្ត .....                                 | ៣៥ |
| មាត្រា ៨២._ | អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត.....                      | ៣៥ |
| មាត្រា ៨៣._ | ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង .....                             | ៣៥ |
| មាត្រា ៨៤._ | ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់.....                      | ៣៥ |
| មាត្រា ៨៥._ | ការមិនរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិត.....   | ៣៦ |
| មាត្រា ៨៦._ | ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច .....                     | ៣៦ |
| មាត្រា ៨៧._ | អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម .....                       | ៣៦ |

|             |                                                                               |    |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| មាត្រា ៨៨._ | អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍..... | ៣៦ |
| មាត្រា ៨៩._ | អំពើបង្ខិតបង្ខំឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម.....                                      | ៣៧ |
| មាត្រា ៩០._ | អំពើបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចា.....                                               | ៣៧ |
| មាត្រា ៩១._ | អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម.....                                                     | ៣៧ |
| មាត្រា ៩២._ | ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់.....                                                  | ៣៧ |
| មាត្រា ៩៣._ | ឡូកអៅដោយខុសច្បាប់.....                                                        | ៣៧ |
| មាត្រា ៩៤._ | ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក.....                                           | ៣៨ |
| មាត្រា ៩៥._ | ការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត.....                                       | ៣៨ |

**ជំពូកទី ១៦      អន្តរប្បញ្ញត្តិ**

|             |                              |    |
|-------------|------------------------------|----|
| មាត្រា ៩៦._ | បញ្ជីកាដែលមានស្រាប់.....     | ៣៨ |
| មាត្រា ៩៧._ | អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់..... | ៣៨ |
| មាត្រា ៩៨._ | តុលាការការងារ.....           | ៣៨ |

**ជំពូកទី ១៧      អវសានប្បញ្ញត្តិ**

|              |                    |    |
|--------------|--------------------|----|
| មាត្រា ៩៩._  | និរាករណ៍.....      | ៣៩ |
| មាត្រា ១០០._ | ការចូលជាធរមាន..... | ៣៩ |





**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 ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- 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 ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៦០/០០២/២០១៦កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖



# ច្បាប់ ស្តីពី សហជីព



**ជំពូកទី ១**  
**បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ**

**មាត្រា ១.\_ គោលបំណង**

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង ៖

- ផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- កំណត់ពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

**មាត្រា ២.\_ គោលដៅ**

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ ៖

- ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសហមូលភាពរវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក
- ជំរុញឲ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ ។

**មាត្រា ៣.\_ វិសាលភាព**

- ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់ចំពោះបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រផងដែរ ។

**មាត្រា ៤.\_ និយមន័យ**

វាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅ ៖

- អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកជាក្រុម ជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍន៍តិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត ហៅថាសហជីព ចំណែកអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ហៅថាសមាគមនិយោជក ។
- ប្រតិភូបុគ្គលិក សំដៅដល់អ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសចេញពីកម្មករ និយោជិតដោយផ្ទាល់ ។
- គណៈអ្នកបោះឆ្នោត សំដៅដល់អង្គបោះឆ្នោត ។



*Handwritten signature or mark.*

- ប្រតិភូសហជីព សំដៅដល់អ្នកតំណាងសមាជិកសហជីពតាមរយៈការបោះឆ្នោត ឬជ្រើសតាំងដោយសហជីពរបស់សាមីខ្លួនផ្ទាល់ ។
- សហជីពមូលដ្ឋាន សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។
- សហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ។
- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព ។
- ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពដែលរួមមានគ្រប់សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ជាសមាជិកសំដៅដល់តំណាងឯកភាពជាតិតែមួយស្របច្បាប់នៃសហជីពទាំងមូល ។
- សហព័ន្ធនិយោជក សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សមាគមនិយោជក ។
- ការបិទលែងដំណើការជាស្ថាពរ សំដៅដល់បិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

## **ជំពូកទី ២**

### **សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

#### **មាត្រា ៥.- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ។

កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិ ៖

ចូលរួមបង្កើតសហជីព

អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ





- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក
- អាចស្វែងរក និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិកហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ

- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ

- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនិងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ

- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ ។

និយោជកគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសមាគមនិយោជក
- អាចជាសមាជិករបស់សមាគមនេះដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគម
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក
- អាចមានមុខងារនៅក្នុងសមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក ដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគមនោះ

- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករ និយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នា ។

## **មាត្រា ៦.\_ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព**

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

## **មាត្រា ៧.\_ សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម**

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

កម្មករ និយោជិត អាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយតាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្ដិតម្រាមដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន ។ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនេះ សាមីជនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសមាជិកសហជីពនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិក្លាម ហើយនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់



ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសាមីជនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់ កម្មករ និយោជិតក្នុងការចូលរួម ឬការចាកចេញពីសហជីពណាមួយនោះឡើយ ។

**មាត្រា ៨.\_ សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង**

អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាជិកនៃ សមាគមនិយោជកទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចបន្ថយ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍នៅក្នុងមុខងារទាំងនេះ ។

**មាត្រា ៩.\_ សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក**

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិដូចតទៅ ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ដោយមិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

**មាត្រា ១០ .\_ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាព  
រចនាសម្ព័ន្ធ 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 ។ សមាគមនិយោជកក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ ។



*Signature*

សហជីពមួយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាជិកភាពក្នុងសហជីព ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងខ្លួនបានតែមួយក្នុងអំឡុងពេលតែមួយ ។

### **ជំពូកទី ៣**

#### **ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

#### **មាត្រា ១១.\_ សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី**

ដើម្បីឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែង នៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាច សហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីកា ។

#### **មាត្រា ១២.\_ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី**

សំណើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានយល់ព្រមដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើ សុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ។ សំណើសុំនេះ ត្រូវមាន ៖

ក- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន

ខ- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល

គ- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ឃ- អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ង- កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី

ច- ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ឆ- ចំពោះសហជីពៈ

- សហជីពមូលដ្ឋាន ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិក នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់ ។

- សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ) ។





- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ) ។

ជ- ចំពោះសមាគមនិយោជក ៖

- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជានិយោជកចំនួន យ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន) ។

- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសមាគមនិយោជក ដែលមានបញ្ជីកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ) ។

ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជី បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាសហជីព ឬសមាគមនិយោជក នោះបានចុះបញ្ជីរួចហើយ ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវ កិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្តដែលសហជីព ឬសមាគម និយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួង មហាផ្ទៃ ។ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការ រដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួល ខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។

**មាត្រា ១៣ .- លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ**

លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ ៖

- ឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ការបែកបាក់កំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ចំនួនក្រុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត( ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១ ) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដិកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដិកម្ម
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព



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

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

**មាត្រា ១៤.\_ អនុភាពនៃការចុះបញ្ជី**

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តនិងភាពស្របច្បាប់ ។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនេះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានពន្យារពេលការចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជីកា ហើយបានធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសកម្មភាពសមាគមនិយោជក ត្រូវបានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ។

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

**មាត្រា ១៥.\_ ចំណាត់ការនៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី**

នីតិវិធីនិងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

**មាត្រា ១៦.\_ ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី**

ការចុះបញ្ជីត្រូវបានពន្យារពេលដោយមូលហេតុណាមួយដូចតទៅ ៖  
ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានថ្លែងមិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ។

ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ ។ សហជីពមួយត្រូវចាត់ទុកថាមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ

ប្រសិនបើ ៖

- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក





- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលណាមួយពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក ។

គ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ១២ (លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី) នៃច្បាប់នេះ ។

ឃ- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយ ច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ជាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ ។

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

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

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

## **មាត្រា ១៧.\_ ការរក្សាបញ្ជី**

ដើម្បីរក្សាបញ្ជីកាដែលបានយល់ព្រមរួចហើយឲ្យនៅមានសុពលភាព សហជីព ឬសមាគម និយោជកនីមួយៗត្រូវ ៖

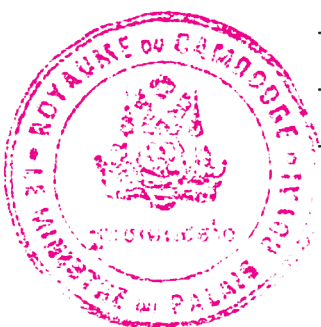
ក- ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើសៀវភៅ ហិរញ្ញវត្ថុនិងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុកជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារចំនួន ១ (មួយ) ច្បាប់យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ដោយត្រូវបង្ហាញ នូវ៖

- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ ដោយ បង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមគ្រប់ប្រភពចំណូលទាំងអស់

- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

- សកម្មភាពរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

- ចំនួនសមាជិក ។



ខ- សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី ។

គ- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានដែលតម្រូវឲ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះ និងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ លើកលែងតែការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព ។

**មាត្រា ១៨.\_ ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ**

ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ (ការរក្សាបញ្ជី) នៃច្បាប់នេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ ។

ក្នុងករណីមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ក្រសួងត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ២ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកឲ្យធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ ។

ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងលើកទី ២ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីលុបបញ្ជីការបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

**មាត្រា ១៩.\_ ការលុបបញ្ជីការ**

តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចលុបបញ្ជីការ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជីការ ។

បញ្ជីការត្រូវបានលុបដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយ ។

**មាត្រា ២០ .\_ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន**

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

- ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ
- ខ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់
- គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរ

អក្សរខ្មែរ  
ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្ដន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ។



*Handwritten signature or mark.*

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក-មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ-ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

គ-បាន និងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២ (ពីរ) ឆ្នាំ

ឃ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ

ង-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម ។

**មាត្រា ២១ .- លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវ  
កិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក**

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ដែលជា ពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់

គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ។

និយោជកដែលជាជនបរទេស អាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជា អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅនិងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

គ-បានវិនិយោគឬធ្វើការយ៉ាងតិច ២ (ពីរ) ឆ្នាំ ជាប់គ្នាក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម ។





**ជំពូកទី ៤**  
**ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

**មាត្រា ២២.\_ ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ**

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក បានមកពី ៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

ខ- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

គ- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បម្រើឲ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់ ។

**មាត្រា ២៣.\_ វិធានការនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ**

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ មិនត្រូវឲ្យជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន ។

**មាត្រា ២៤.\_ ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់**

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

ក្នុងករណីសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

**មាត្រា ២៥.\_ ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ**

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។



*(Signature)*



**មាត្រា ២៦.\_ ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមាន  
ការអនុញ្ញាត**

និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីផ្ទេរទៅ  
ឲ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិត ។  
បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិផ្តាច់  
មុខក្នុងការចរចាដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមរម្យឯកភាព  
មួយដែលមិនលើសប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងទៀត ។ តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារនេះត្រូវបានបង់តែម្តងគត់ ។

**មាត្រា ២៧.\_ ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ**

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងអស់ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុស្របទៅតាមទម្រង់  
បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារហើយត្រូវបង្ហាញ  
នូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនេះទៅដល់សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ  
នៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំនួន ១(មួយ)  
ច្បាប់ ។

**ជំពូកទី៥**

**ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

**មាត្រា ២៨.\_ ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម ៖

១- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់  
សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗ ។

២- សហជីពមួយត្រូវបានរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវ  
បានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ ។

៣-សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការ ។

**មាត្រា ២៩.\_ មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ**

កាតិពាក់ព័ន្ធ ឬសមាជិកចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ឬ  
សមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការការងារនៅក្នុងមូលហេតុណា  
មួយដូចខាងក្រោម ៖



ក- ការបង្កើត ឬសកម្មភាពនានារបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលដៅនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ ។

ខ- សហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជកតទៅទៀតហើយជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។

គ- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវបានរកឃើញថាមានកំហុសធ្ងន់ក្នុងការប្រព្រឹត្តល្មើសក្នុងនាមសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ។

តុលាការការងារអាចកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងចំណុច “ក” “ខ” និង “គ” ខាងលើនេះ មុននឹងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ។

**មាត្រា ៣០.\_ 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 ទាំងនោះបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយទៀតដូចគ្នា ដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះឬសន្និធិយសង្គម ។



## **ជំពូកទី ៦**

### **តំណាងកម្មករ និងយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន**

#### **មាត្រា ៣២.\_ ការបោះឆ្នោតជំពូក ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក**

គ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករ និងយោជិតយ៉ាងតិច ៨(ប្រាំបី) នាក់ កម្មករ និងយោជិត ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។

ប្រសិនបើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយដែលមានចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើស រើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានទាំង នោះ ។

#### **មាត្រា ៣៣ .\_ ការជាប់ឆ្នោត**

បេក្ខជនណាដែលបានទទួលសំឡេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់ ។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមាន បេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំឡេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវផ្តល់អាទិភាពជូនបេក្ខនារី ឬបេក្ខជន ដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាច ចាត់ទុកថាបានការលុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នក ចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ។

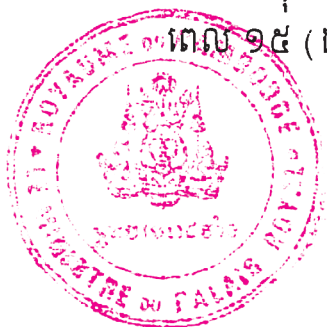
#### **មាត្រា ៣៤.\_ ការបោះឆ្នោតជំពូក ២**

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត និងយោជិត ត្រូវចាត់ចែងធ្វើការបោះឆ្នោតនេះម្តងទៀតក្រោយរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ។ ការបោះ ឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតក្រុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ ។

#### **មាត្រា ៣៥.\_ ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត**

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

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈ ពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក ។





**មាត្រា ៣៦.\_ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត**

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

**មាត្រា ៣៧.\_ ការកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ**

និយោជក ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៨(ប្រាំបី) ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិទដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។

**មាត្រា ៣៨.\_ សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន**

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិច ៣(បី) ខែ ក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងមិនកំពុងទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត ។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺជាកម្មករ និយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតហើយមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ និងដែលមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច ៣(បី) ខែ និងមានកម្រិតវប្បធម៌ទូទៅ យ៉ាងហោចណាស់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ ។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក ។

**មាត្រា ៣៩.\_ ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក**

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយសហជីព ឬកម្មករ និយោជិតមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ដែលស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនដោយខ្លួនឯងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ។

សហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈ ដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ ។

សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំមានសហជីព ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតដែលបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៨ (សិទ្ធិបោះឆ្នោតនិងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន) នៃច្បាប់នេះទេ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានេះ ។





**មាត្រា ៤០.\_ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក**

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាស 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 ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ២ (ពីរ) នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ២ (ពីរ) នាក់
- កម្មករ និយោជិតលើសពី ១០០ (មួយរយ) នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ១ (មួយ) នាក់បន្ថែមនិងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ១ (មួយ) នាក់ បន្ថែមរាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករ និយោជិត ១០០ (មួយរយ) នាក់ បន្ថែមទៀត ។

**មាត្រា ៤១.\_ បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក**

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលការអនុវត្តក្រមការងារ និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ និងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាពកែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ។
- ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការសើរើបច្ចិការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចុះអនុសញ្ញារួមអន្តរកាលជាមួយនិយោជក ។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះមានចំណែកលើសពី ២ (ពីរ) ឆ្នាំ ។



អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះ ត្រូវបានជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយនិយោជក ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនេះផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ និយោជិតស្មើ ឬច្រើនជាងអនុសញ្ញារួមអន្តរកាល ។

**មាត្រា ៤២.\_អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ**

ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសម្រាប់អាណត្តិ ២ (ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

មុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព ពេលលាវែងចេញពីតំណែង និងពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។

នៅពេលប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយនៅក្នុងគណៈអ្នកបោះឆ្នោតជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះត្រូវផ្តល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ ។

**មាត្រា ៤៣.\_ ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក**

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន ៣(បី) ខែ និងក្នុងរយៈពេល ៣(បី) ខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលនាំឲ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឲ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនៃមាត្រានេះដែរ ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក៏ដូចជាដល់សហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករ និយោជិតនោះក្នុងរយៈពេល ១(មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីពរបស់កម្មករ និយោជិតនោះមានពេល ២ (ពីរ) ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឲ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹងនិងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។



**មាត្រា ៤៤.\_ អនុកាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល**

ប្រសិនបើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតុលាការបានបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនបើជននោះបានធ្វើការតវ៉ាឬឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេល ២ (ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យលុបឈ្មោះនោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់ឲ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត ។

**មាត្រា ៤៥.\_ ករណីមានកំហុសធ្ងន់**

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចចេញសេចក្តីសម្រេចព្យួរការងារសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដើម្បីរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឲ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការព្យួរការងារនេះត្រូវទុកជាមោឃៈហើយផលប៉ះពាល់នៃការព្យួរការងារនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ ។ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនបានព្យួរការងារនោះឲ្យចូលធ្វើការវិញភ្លាមបន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

**មាត្រា ៤៦.\_ សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត**

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

**មាត្រា ៤៧.\_ បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក**

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ ។

**មាត្រា ៤៨.\_ ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ**

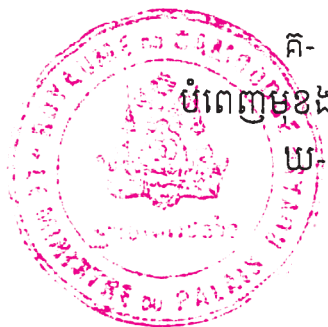
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសដើម្បីកំណត់បែបបទនៃការអនុវត្តជំពូកទី ៦ ( តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ) នេះមានជាអាទិ៍ ៖

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករ និយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះដើម្បីឲ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ- លក្ខខណ្ឌដែលគណៈអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង ។





**ជំពូកទី ៧**  
**សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព**

**មាត្រា ៤៩.\_ សិទ្ធិនៃសហជីពកកាតនៅក្នុងសហជីព**

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសរបស់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

សមាជិកសហជីពត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមាជិកភាព ។

សមាជិកសហជីពមិនតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់កាតទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់តាមអំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬភ្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ត្រូវប្រមូលប្រាក់កាតទានបានឡើយ លុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រមូលប្រាក់កាតទាននោះស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីព ។

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗអាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងករណីកម្មករ និយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ ។

**មាត្រា ៥០.\_ ការតំណាងឱ្យសហជីព និងប្រតិភូសហជីព**

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិរកតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក ។

នៅទីណាដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចធ្វើជាតំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទាក់ទិននឹងសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឲ្យនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលបានចរចាដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។ សហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុតមិនអាចចរចាឡើងវិញ ឬព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួននោះឡើយ ក្នុងខណៈដែលអនុសញ្ញារួមនៅមានសុពលភាព ឬភាពជាតំណាងបំផុតនៅមានសុពលភាព ។

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពនោះអាចជ្រើសតាំងសមាជិករបស់ខ្លួនមួយរូបដែលបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៣៨ ( សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន ) នៃច្បាប់នេះជាប្រតិភូសហជីព ។ ប្រតិភូសហជីពមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើ



*Handwritten signature or mark.*



អនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនិងនិយោជកក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចាត់តាំងរូបគេ ។ ប្រតិកូសហដ៏ព  
មានអាណត្តិ ២( ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំងជាថ្មីឡើងវិញបាន ។

ប្រតិកូសហដ៏ពអាចបំពេញបេសកកម្មដូចប្រតិកូសបុគ្គលិកដែរ ។

**មាត្រា ៥១.\_ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់**

សហដ៏ពមានករណីយកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោល  
បំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ  
ហើយធានាឲ្យមានការគោរពប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀងនិងសិទ្ធិស្របច្បាប់  
ទាំងឡាយ ។ ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចជួបជាមួយ  
និយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឲ្យ បានទាន់ពេល និងឲ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សា  
ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និង  
លក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះ  
ស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង ។ ករណីយកិច្ចនេះរាប់បញ្ចូលនូវ  
ករណីយកិច្ចធ្វើការសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការ  
ស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ ។

**ជំពូកទី ៨**

**ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក**

**មាត្រា ៥២.\_ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត**

និយោជកត្រូវរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិតប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់  
ឈ្មោះ ស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារ សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗ ក្នុងករណី  
ដែលសហដ៏ពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រី  
ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

**មាត្រា ៥៣.\_គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់**

សមាគមនិយោជកនិងនិយោជកទាំងអស់ មានករណីយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជា  
មួយសហដ៏ពនិងតំណាងស្របច្បាប់របស់សហដ៏ព ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់  
សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្រប  
ច្បាប់ទាំងឡាយ ។



*Handwritten signature or mark.*

ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួបនិងកោះប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេលនិងឲ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង ។ ករណីយកិច្ចនេះមានលើសពីកិច្ចប្រជុំនិងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឲ្យសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពនិងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឲ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានករណីយកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ។

## ជំពូកទី ៩

### ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

#### មាត្រា ៥៤.\_ ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

ភាពជាតំណាងបំផុតនៃ សហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ក- បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ

ខ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% ( សាមសិបភាគរយ ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិត

ស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ



*Handwritten signature*

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

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

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។

**មាត្រា ៥៥.\_ ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ**

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

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យនោះ ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយមានសហជីពច្រើនផ្សេងៗគ្នាដែលមិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។





**មាត្រា ៥៦.\_ សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត**

សហជីពត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

**មាត្រា ៥៧.\_ ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ**

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

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

**មាត្រា ៥៨.\_ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត**

បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងឲ្យមានការព្រមព្រៀងជាសហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួមដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត
- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ឲ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មី
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

**មាត្រា ៥៩.\_ សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត**

សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែល





លើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

- ក-ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ
- ខ-ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- គ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល
- ឃ-ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ
- ង-ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ
- ច-ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន
- ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរឥតរ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន
- ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឲ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតក៏អាចអនុវត្តតួនាទីដែលមានកំណត់ក្នុងចំណុច “ក” ដល់ចំណុច “ជ” ខាងលើនេះដែរ ។

**មាត្រា ៦០.\_ ទិរេនលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត**

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវប្តឹងតវ៉ាបានឡើយនៅក្នុងរយៈពេល ២( ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត រៀបរាប់ក្នុងករណីខាងក្រោមនេះដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយមិនកំណត់ពេលវេលា ៖

- ក- នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថាសហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៨ ( សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ) នៃច្បាប់នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង
- ខ- នៅពេលដែលបញ្ជីការបស់សហជីពត្រូវបានលុប
- គ- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ
- ឃ-នៅពេលណាដែលមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថាសហជីពនោះលែងមានភាពជាតំណាងបំផុតទៀតហើយ ។

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២ ( ពីរ) ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះតាមរយៈការស្វែងរកឲ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។



សេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំពោះករណីនៃចំណុច “ក” នៃ មាត្រានេះអាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការការងារ ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាង បំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅរៀងរាល់ ១២ ( ដប់ពីរ ) ខែ ម្តង ។

**មាត្រា ៦១.\_ ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ**

និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ និយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវ កាលបរិច្ឆេទដែលការកាត់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ និងកាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹក ប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឲ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ ។

**ជំពូកទី ១០**

**ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក**

**មាត្រា ៦២.\_ ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព**

និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើការសម្រេច ចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួម បញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី ។

**មាត្រា ៦៣.\_ សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ**

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជកដូចខាងក្រោម ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

- ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិ របស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង
- ខ- ដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឲ្យបុគ្គលនោះមិនត្រូវចូល រួមក្នុងសហជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក



គ- ធ្វើកិច្ចសន្យានូវសេវាកម្ម ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីពនៅពេល ដែល ការធ្វើបែបនេះអាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និងយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បី រៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ឃ- ផ្ដួចផ្ដើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រង ផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ ដោយក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ

ច- បណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ឬធ្វើបុរេវិនិច្ឆ័យ ឬក៏រើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ និងយោជិតដែលបាន ផ្តល់ឬដែលនឹងផ្តល់ភស្តុតាងផ្តល់ភស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋាន ការងារផ្សេងៗទៀតជាធរមាន

ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ឬរំលោភបំពាន ឬបង្ក ឲ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ជ- ឡូកអៅខុសនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់

ឈ- រារាំងខ្ទប់ទ្វារអាគារសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬច្រកចេញចូលដោយមធ្យោបាយផ្សេងៗ ឬ រារាំងតាមរយៈការគំរាមកំហែង ការបង្កឲ្យមានហិង្សារកលើកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួម ឬមាន បំណងចូលរួមធ្វើកូដិកម្ម

ញ- មិនបានបំពេញបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារនៅពេលបិទ លែងដំណើរការសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

**ជំពូកទី ១១**  
**ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព**

**មាត្រា ៦៤.\_ ការរើសអើងសហជីពភាព**

ត្រូវចាត់ទុកថាជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់បុគ្គលិក កម្មករ និងយោជិត សហជីព ឬតំណាង របស់សហជីពចំពោះការបដិសេធនូវសមាជិកភាព ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៦ ( ការមិនរើសអើងនៅ ក្នុងសមាជិកភាព ) នៃច្បាប់នេះ ។



*Handwritten signature or mark.*



**មាត្រា ៦៥.\_ សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ**

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីពត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

- ក- ដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏សហជីពត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួននៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬការរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព
- ខ- បង្ខំ ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករ និយោជិត រួមទាំងការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ដូចជាយកហេតុផលថាសាមីកម្មករ និយោជិតនោះបដិសេធចូលជា ឬស្នើសុំចេញពីសមាជិកសហជីពខ្លួនជាដើម
- គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហជីពនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត
- ឃ- បង្ខំរឿង ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត សម្រាប់សេវាកម្មដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញរាប់បញ្ចូលទាំងការទាមទារប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចរចារបស់សហជីព
- ង- រំលោភបំពាន ឬបង្ខំឲ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម
- ច- បង្ខំរឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឲ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬមហិច្ឆតាផ្ទាល់ខ្លួន ឬប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ និងកន្លែងដទៃទៀត
- ឆ- ធ្វើឲ្យកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងឡប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬញុះញង់អុចអាល ឬគំរាមកំហែង ឬទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករ និយោជិតដែលពុំមែនជាកូដករ តាមគ្រប់មធ្យោបាយមិនឲ្យធ្វើការ និងបិទផ្លូវសាធារណៈ
- ជ- ដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់
- ឈ- បំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិបុគ្គល ឬសមូហភាព ឬសាធារណៈ ។

**ជំពូកទី ១២**

**ការការពារជាពិសេស**

**សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត**

**មាត្រា ៦៦.\_ ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន**

ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់តំណាងសហជីព មូលដ្ឋាន ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ខ្លួន ឬដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួនត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយនិយោជក



*Handwritten signature or mark.*

មិនត្រូវបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះ លើកលែងតែការអនុញ្ញាតអាចធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជា ធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

**មាត្រា ៦៧.\_ ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ**

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិក្ខ បុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ ក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនបានជាប់ឆ្នោត ។ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូនក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវ អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារ ដូចគ្នានឹងប្រតិក្ខបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយ កាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជីកាសហជីព ។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឲ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន ១ (មួយ) រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹង ដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ ។ សេចក្តីចម្លង ១ (មួយ) ច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

**មាត្រា ៦៨ .\_ សិទ្ធិចូលរួមសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ**

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវ បានបញ្ឈប់ពីការងារដោយស្របច្បាប់ជាបណ្តោះអាសន្ន នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាន ។ ដោយឡែកអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរ មានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦០ (ហុកសិប) ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរនោះ សម្រាប់គោលបំណង ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ស្របតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដោយពុំធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរ ការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឡើយ។



*Handwritten signature or mark.*

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលបានប្រព្រឹត្ត កំហុសធ្ងន់ និងត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ ត្រូវលាលែងជាដាច់ខាតចេញពីសហជីពនោះ ហើយ បុគ្គលនោះលែងមានភារកិច្ចចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទៀត ។

## **ជំពូកទី ១៣**

### **អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព**

#### **មាត្រា ៦៩.\_ គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម**

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួមគឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌ ផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស ផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត ឬសហជីពក៏ដូចជារវាងសហជីព និងសមាគម និយោជក ។

អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួនដែលអាចមាន ៖

ក-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ៖

- នៅថ្នាក់រោងជាង ឬការដ្ឋាន
- នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- នៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត
- នៅថ្នាក់ជាតិ ។

ខ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ៖

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

គ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិស័យ

ឃ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមអាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិតជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ។ ទោះ ជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ ។ ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករ និយោជិតចំពោះសិទ្ធិអត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជា



ផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ក្របខ័ណ្ឌវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ត្រូវមានអនុសញ្ញារួមតែមួយប៉ុណ្ណោះ ។

**មាត្រា ៧០.\_ ទិរេចនាទៃអនុសញ្ញារួម**

អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ ។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ ចំណែកនេះ មានកំណត់យ៉ាងតិច ៣ (បី) ឆ្នាំ ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ ឬស្នើអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុន ៣ (បី) ខែ នោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមានក្នុងចំណោមដូចគ្នា ។

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 អនុសញ្ញារួមនោះអាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នបានក្លាយរវាងភាគីទាំងពីរ ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះ



*Handwritten signature or mark.*



អាសន្នភាពនេះ ។ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រោយ ការចុះបញ្ជី ១ (មួយ) ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមបានចូលជាធរមាន ។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករ និយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចសហការបោះពុម្ព ផ្សាយជាប្រចាំឆ្នាំនូវអនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីរួច ។

**មាត្រា ៧៤.\_ ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម**

អនុសញ្ញារួមទាំងអស់ ត្រូវតែមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយធានាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ទើប ចុះបញ្ជីបាន ។

**ជំពូកទី ១៤**

**ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

**មាត្រា ៧៥.\_ ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក**

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីពមួយ និងសហជីពមួយទៀត ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការ សម្របសម្រួល និងការយោគយល់គ្នាឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយសហជីពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ និង ដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព ។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសមាគមនិយោជកមួយ និងសមាគមនិយោជកមួយទៀតព្រមទាំង វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ឬសហព័ន្ធនិយោជក ក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយរក្សាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជា សារវន្ត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។

ប្រសិនបើការពិភាក្សាដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ និងកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រានេះមិន បានឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាទេវិវាទត្រូវដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

**ជំពូកទី ១៥**

**វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ**

**មាត្រា ៧៦.\_ ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ**

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍ ។



**មាត្រា ៧៧.\_ សមត្ថកិច្ច**

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា ។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើសត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី ។

**មាត្រា ៧៨.\_ អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលមិនគោរពកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧ ( ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ) នៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៧៩.\_ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជាអាទិ៍**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលរារាំងដោយខុសច្បាប់ ៖

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

សមាគមនិយោជក ។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ អំពើរារាំងផ្នែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

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

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន) រៀល ។



*(Handwritten signature)*

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨០.\_ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដោយមិនបានចុះបញ្ជី ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តដូចគ្នាផងដែរ ចំពោះករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានលុបបញ្ជីកា ឬត្រូវបានរំលាយ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨១.\_ ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្ត**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨២.\_ អំពើបំពានភាគពូកែក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានភាគពូកែដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៥ (ការកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត) និងមាត្រា ៣៧ (ការកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ) នៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨៣.\_ ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលគ្មានឋានៈជាប្រតិភូសហជីព ឬ សហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលព្យាយាមដោយទុច្ចរិតអះអាងអំពីភាពតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីចូលរួមក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨៤.\_ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តអំពើបំពានករណីយកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥១ (គោលការណ៍នៃភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់) ឬមាត្រា ៥៣ (គោលការណ៍នៃភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់) នៃច្បាប់នេះ



*(Handwritten mark)*



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 ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតដែលត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅ ក្នុងសុពលភាព ដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី ១ កថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទី របស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាព ជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ។

មិនមានធាតុផ្សំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បទល្មើសដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ប្រសិន បើការប្រព្រឹត្តនោះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨៧.\_ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជក តាមគ្រប់មធ្យោបាយរារាំងកម្មករ និយោជិត មិនឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ឬគំរាមកំហែងកម្មករ និយោជិតដែលបានចូលរួមកូដកម្ម ដោយស្របច្បាប់ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨៨.\_ អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ការងារជាទេស**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានបណ្តេញ បញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗដែលនៅ ជាធរមាន ។



*Handwritten signature or mark.*



ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៨៩.\_ អំពើបង្ខំឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលតាមគ្រប់មធ្យោបាយបង្ខំឱ្យកម្មករ និយោជិតឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ឬរារាំងកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាកូដករមិនឱ្យធ្វើការងាររបស់ ខ្លួន ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៩០.\_ អំពើបង្ខំជាឧបសគ្គដល់ការចរចា**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលពុំមានគុណសម្បត្តិជាភាគីនៃកិច្ចចរចាដែល តាមគ្រប់មធ្យោបាយធ្វើសកម្មភាពបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចាដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៩១.\_ អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម**

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួមដែលរំលោភ បំពាន ឬប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងប្រការណាមួយនៃអនុសញ្ញារួម ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៩២.\_ ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់**

កូដកម្មដោយខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលបន្តធ្វើដោយកូដករនៅក្រោយពេលដែលតុលាការ ការងារបានសម្រេចថាកូដកម្មដែលបានកើតឡើងពីមុនមកជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលដឹកនាំកូដកម្មដោយខុសច្បាប់ ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ។

**មាត្រា ៩៣.\_ ឡូកអៅដោយខុសច្បាប់**

ឡូកអៅដោយខុសច្បាប់ គឺឡូកអៅដែលបន្តធ្វើដោយនិយោជកនៅក្រោយពេលដែលតុលាការ ការងារបានសម្រេចថាឡូកអៅដែលបានកើតឡើងពីមុនជាឡូកអៅខុសច្បាប់ ។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានឡូកអៅដោយខុសច្បាប់ ។



*Handwritten signature or mark.*

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 ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងក្នុងច្បាប់នេះ ជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ។

**ជំពូកទី ១៦**

**អនុប្បញ្ញត្តិ**

**មាត្រា ៩៦.\_ បញ្ជីការដែលមានស្រាប់**

បន្ទាប់ពីច្បាប់នេះចូលជាធរមាន សហជីពនិងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយ មុនច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជី និងទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះរហូតដល់ចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន ។

**មាត្រា ៩៧.\_ អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់**

អនុសញ្ញារួមទាំងឡាយដែលបានតម្កល់នៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមុនច្បាប់នេះ ចូលជាធរមាន ត្រូវបន្តសុពលភាពរហូតដល់ចប់រំលោបច្ចុប្បន្ន ។ ក្រោយច្បាប់នេះចូលជាធរមាន រាល់ការកែប្រែ ឬការបន្តសុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិដូចដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី ១៣ នៃច្បាប់នេះ ។

**មាត្រា ៩៨.\_ តុលាការការងារ**

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងាររាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជូនតុលាការអាជ្ញាគតិដោះស្រាយ ។



**ជំពូកទី ១៧**  
**អវសានប្បញ្ញត្តិ**

**មាត្រា ៩៩.\_ និរាករណ៍**

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

**មាត្រា ១០០.\_ ការចូលជាធរមាន**

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

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

ល.រ. ១៦០៥.៥៤៥

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

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

លេខ: ៥០៧/ស.ណ  
សំណៅដែលមានកម្លាំងជាការចែកចាយ  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦  
**អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល**  
  
**ស៊ុយ សុខា**





# ដំណើរការរៀបចំតាក់តែង និងអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសហជីព

## ក. តំណាងរាស្ត្រជាតិ ចូលរួមការពារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅរដ្ឋសភា និងព្រឹទ្ធសភា

|            |                           |                                                   |
|------------|---------------------------|---------------------------------------------------|
| ១. ឯកឧត្តម | <b>អ៊ុត សំហេង</b>         | រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ |
| ២. ឯកឧត្តម | <b>ម៉ែម ចន្ទឃ្លា</b>      | រដ្ឋលេខាធិការ                                     |
| ៣. ឯកឧត្តម | <b>ហ៊ុំ សោភា</b>          | រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងយុត្តិធម៌                      |
| ៤. ឯកឧត្តម | <b>លី ច័ន្ទគុណ</b>        | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់                     |
| ៥. ឯកឧត្តម | <b>សាត សមុទ្រ</b>         | អនុរដ្ឋលេខាធិការ                                  |
| ៦. ឯកឧត្តម | <b>ហេង សួរ</b>            | នាយកខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី                  |
| ៧. លោក     | <b>អ៊ុន ខេមរា</b>         | អគ្គនាយករងការងារ                                  |
| ៨. លោក     | <b>ឡេង ម៉ាក់តែល</b>       | អគ្គនាយករងរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ                  |
| ៩. កញ្ញា   | <b>សុចន្ទា ចន្ទឃ្លាតត</b> | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                                |
| ១០. កញ្ញា  | <b>បញ្ញា សុម្ព័និច</b>    | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                                |
| ១១. លោក    | <b>ថៃត ចន្ទឃ្លាវិទ្យា</b> | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                                |
| ១២. លោក    | <b>កុយ ទេពជារតន</b>       | ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ                        |

## ខ. ក្រុមការងារសម្របសម្រួលការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

|            |                           |                                          |
|------------|---------------------------|------------------------------------------|
| ១. ឯកឧត្តម | <b>អ៊ុំ ហាន</b>           | រដ្ឋលេខាធិការ                            |
| ២. ឯកឧត្តម | <b>ម៉ែម ចន្ទឃ្លា</b>      | រដ្ឋលេខាធិការ                            |
| ៣. ឯកឧត្តម | <b>ឡេង សែ</b>             | អនុរដ្ឋលេខាធិការ                         |
| ៤. ឯកឧត្តម | <b>សាត សមុទ្រ</b>         | អនុរដ្ឋលេខាធិការ                         |
| ៥. ឯកឧត្តម | <b>ហ៊ុំ ចុឡី</b>          | អនុរដ្ឋលេខាធិការ                         |
| ៦. ឯកឧត្តម | <b>ហេង សួរ</b>            | នាយកខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី         |
| ៧. ឯកឧត្តម | <b>សេង សក្កា</b>          | អគ្គនាយកការងារ                           |
| ៨. ឯកឧត្តម | <b>ហុន ជឿន</b>            | ប្រធានទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ    |
| ៩. លោក     | <b>អ៊ុន ខេមរា</b>         | អគ្គនាយករងការងារ                         |
| ១០. លោក    | <b>ឌុយ វិទ្យា</b>         | អគ្គនាយករងការងារ                         |
| ១១. លោក    | <b>ហៃ ហ៊ុនឡេង</b>         | អនុប្រធានទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ |
| ១២. លោក    | <b>ស៊ី សោភ័ណ</b>          | នាយករងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម           |
| ១៣. កញ្ញា  | <b>សុចន្ទា ចន្ទឃ្លាតត</b> | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                       |
| ១៤. កញ្ញា  | <b>បញ្ញា សុម្ព័និច</b>    | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                       |
| ១៥. កញ្ញា  | <b>ស្រេង សុភសេរីវិធម៌</b> | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                       |
| ១៦. លោក    | <b>ថៃត ចន្ទឃ្លាវិទ្យា</b> | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                       |

|         |                          |                                             |
|---------|--------------------------|---------------------------------------------|
| ១៧. លោក | <b>ហួន សុខភានាថ</b>      | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                          |
| ១៨. លោក | <b>ម៉ាញ ណារិន្ទ</b>      | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                          |
| ១៩. លោក | <b>ថៃ័ត ធនសេរីបណ្ឌិត</b> | ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង                          |
| ២០. លោក | <b>កុយ ទេពជារតុប</b>     | ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ                  |
| ២១. លោក | <b>ជី ស៊ីម៉ាណេត</b>      | ប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម    |
| ២២. លោក | <b>អ៊ុក ចាន់ធួ</b>       | ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ            |
| ២៣. លោក | <b>ស្រីន ចន្ទល</b>       | អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ         |
| ២៤. លោក | <b>ខៀវ សាវុធ</b>         | អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ               |
| ២៥. លោក | <b>អ៊ុក គន់អរុណរៈ</b>    | អនុប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម |
| ២៦. លោក | <b>ម៉ែន យ៉ារឹម</b>       | ប្រធានការិយាល័យនីតិកម្ម                     |