សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការវិវត្តន៍នៃសហជីពកម្ពុជា ពីឆ្នាំ ១៩៩៣ ដល់បច្ចុប្បន្ន

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ កញ្ញា **ទ្រី សុភា**
កញ្ញា **សុខ មិថុនា**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោកស្រី **ម៉ូយ ធីតា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ២២ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៣
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំ សុង មិថុនា និងទ្រី សុភា ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២២ នៃ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណ យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

លោកឪពុកអ្នកម្តាយ ជាអ្នកមានគុណក្រៃអនេក ដែលបានផ្តល់កំណើត ថែរក្សាចិញ្ចឹមបីបាច់ ផ្តល់ភាពកក់ក្តៅ និងទំនុកបំរុងពួកខ្ញុំសព្វសារពើទាំងផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត និងសម្ភារ តាំងពីពួកយើងចាប់កំណើត រហូតដល់ចូលសិក្សា និងបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។ យើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ **មូលនិធិហាប់ស្វែល** ដែលបានផ្តល់អាហារូបករណ៍ កន្លែងស្នាក់នៅ ម្ហូបអាហារ និងពង្រឹងសមត្ថភាពពួកខ្ញុំឱ្យក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ។

ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ឋានានុក្រម នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច រួមមាន ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធិបុរស ព្រឹទ្ធិបុរសរង សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែលបានគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងផ្តល់ប្រព័ន្ធសិក្សាដែលមានគុណភាព អាចផ្តល់ចំណេះដឹងដ៏មានតម្លៃដល់ពួកខ្ញុំជានិស្សិត។

លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ **ប៊ួយ ធីតា** ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ និងកំលាំងកាយចិត្តដ៏សុទ្ធចិត្ត ក្នុងការជួយជ្រោមជ្រែងដឹកនាំសារណាររបស់ពួកខ្ញុំ និងបានផ្តល់ជាមតិយោបល់ល្អៗ និងការកែលម្អដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់ពួកខ្ញុំទាំងពីរ។ អ្នកគ្រូមិនត្រឹមបានផ្តល់ជាគំនិតល្អៗសម្រាប់ពួកខ្ញុំក្នុងការសរសេរសារណានេះទេ ប៉ុន្តែក៏ជាអ្នកមានគុណទីពីររបស់ពួកខ្ញុំដែលបានខិតខំបង្ហាត់បង្ហាញពួកខ្ញុំតាំងពីឆ្នាំទី២មក ដែលធ្វើឱ្យពួកខ្ញុំមានចំណេះដឹងអាចសរសេរសារណានេះបាន។

ជាចុងបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ ដល់លោកអ្នកមានគុណ លោក លោកស្រី និងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចូលរួមចំណែកឱ្យសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ បានលេចចេញជារូបរាងឡើង ឱ្យជួបតែសុខសុភមង្គល សុខភាពល្អបរិបូរណ៍ អាយុយឺនយូរ អាចសម្រេចគ្រប់បំណងប្រាថ្នា និងភារកិច្ចទាំងអស់។

អារម្ភកថា

មុននឹងឈានដល់ការជ្រើសរើសប្រធានបទនេះយកមកសរសេរសារណា ពួកយើងបានធ្វើការពិចារណាយ៉ាងច្រើន ព្រោះពួកខ្ញុំទាំងពីរមើលឃើញចំណុចវិជ្ជមានផង និងអវិជ្ជមានផងក្នុងការសរសេរសារណាមួយនេះ។ ចំណុចវិជ្ជមាននោះគឺ ពួកយើងទាំងពីរសុទ្ធ តែជាអ្នកដែលស្រលាញ់ចូលចិត្តនៅនីតិឯកជន ជាពិសេសនីតិការងារនេះតែម្តង ម្យ៉ាងវិញទៀតប្រធានបទទាក់ទងនឹងសហជីពជាប្រធានបទមួយគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ព្រោះសព្វថ្ងៃសហជីពត្រូវបានមជ្ឈដ្ឋានទូទៅយកចិត្តទុក និងតាមដានដោយសារមានភាពលេចធ្លោនឹងសកម្មភាពកូដកម្ម ឬបាតុកម្មដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយក៏បានបង្កបញ្ហាកង្វល់មួយចំនួនដល់អ្នកវិនិយោគ ម្ចាស់សហគ្រាស ក៏ដូចជារាជរដ្ឋាភិបាលផងដែរ។ ជាពិសេស ក្រោយពីពេលច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានអនុម័ត ក៏ត្រូវបានអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិជាច្រើនមានមតិរិះគន់ ហើយក៏ត្រូវបានពលរដ្ឋទូទៅលើកយកមកជជែកពិភាក្សាវែកញែកផងដែរ ប៉ុន្តែពួកខ្ញុំមើលឃើញថាពុំទាន់មានឯកសារសំបូរបែប ដែលអាចផ្តល់ជាចំណេះដឹងជាចម្បងដល់ពលរដ្ឋទូទៅ ក៏ដូចជាអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីអាចធ្វើការវិភាគ ពិចារណាឱ្យបានល្អនៅឡើយ ហេតុនេះ ការសរសេរសារណានេះនឹងក្លាយជាផ្នែកមួយនៃឯកសារសម្រាប់សិក្សាដ៏មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ពួកគាត់។ ស្របនឹងការមើលឃើញពីចំណុចវិជ្ជមាន ពួកខ្ញុំក៏មានការព្រួយបារម្ភពីចំណុចអវិជ្ជមានមួយចំនួនផងដែរ ដែលក្នុងនោះរួមមាន បញ្ហានៃការកង្វះឯកសារដែលអាចនឹងធ្វើឱ្យការបកស្រាយមិនមានភាពក្បោះក្បាយនិងមិនពេញលេញ។ លើសពីនេះទៀត នីតិការងារ ជានីតិដែលមានលក្ខណៈបច្ចេកទេស និងមានភាពស្មុគស្មាញ ហើយពួកខ្ញុំជានិស្សិតដែលបានសិក្សាត្រឹមជាលក្ខណៈទ្រឹស្តី ដែលពុំទាន់ប្រលូកនឹងការអនុវត្តន៍ផ្ទាល់នៅឡើយ អាចធ្វើឱ្យការត្រិះរិះពិចារណានិងការវិភាគអាចនឹងនៅមានកម្រិត។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ដោយឆន្ទៈមោះមុតដែលកើតចេញពីការពេញចិត្តនូវប្រធានបទរបស់ពួកខ្ញុំ ការមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃប្រធានបទសម្រាប់សាធារណជនទូទៅ និងការលើកទឹកចិត្តពីសំណាក់សាស្ត្រាចារ្យណែនាំដែលមានបទពិសោធន៍ ពួកខ្ញុំក៏បានខិតខំចងក្រងរៀបរៀងនូវសារណាមួយនេះឡើង ដោយសង្ឃឹមជាក់ថានឹងអាចជាទុនមួយសម្រាប់អ្នកសិក្សាក្រោយៗទៀត។

ពួកខ្ញុំក៏សូមអភ័យទោសជាមុន ចំពោះរាល់កំហុសឆ្គងទាំងឡាយ ដែលបានកើតឡើងដោយអចេតនា។ ពួកខ្ញុំស្វាគមន៍ និងរីករាយទទួលនូវរាល់មតិយោបល់របស់សាស្ត្រាចារ្យ និងមិត្តនិស្សិតទាំងអស់ដើម្បីទុកជាមេរៀនសម្រាប់អភិវឌ្ឍខ្លួននិងសារណានេះឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី ១
សហជីពកម្ពុជាពីឆ្នាំ ១៩៩៣ ដល់ឆ្នាំ ២០១៦

១.១ សហជីពកម្ពុជាមុនការចូលជាធរមាននៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ .... ៤

១.២ សហជីពស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ .... ៥

១.២.១ សញ្ញាណទូទៅ ៦

១.២.១.១ វិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីព ៦

១.២.១.២ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ៦

១.២.២ បែបបទក្នុងការបង្កើតសហជីព ៦

១.២.២.១ ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ៧

១.២.២.២ លក្ខន្តិកៈសហជីព ៧

១.២.២.៣ បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការងាររដ្ឋបាល... ៨

១.២.៣ សិទ្ធិរបស់សហជីព ៩

១.២.៣.១ សិទ្ធិទូទៅរបស់សហជីព ៩

១.២.៣.២ សិទ្ធិរបស់សហជីពដែលបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ការងារ ១០

១.២.៣.៣ ការការពារសេរីភាពសហជីព ១៣

១.២.៣ ដំណើរការ និងការរំលាយ ១៤

១.៣ ស្ថានភាពនៃសហជីពចាប់ពីមានច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៥

១.៣.១ ការរីកដុះដាលនៃសហជីព ១៥

១.៣.២ បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីព ១៦

ជំពូកទី ២
សហជីពកម្ពុជាក្រោមបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

២.១ សញ្ញាណទូទៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ១៨

២.១.១ ដំណើរការនៃការរៀបចំតាក់តែងច្បាប់ ១៩

២.១.១.១ ដំណាក់កាលនៃការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ ១៩

២.១.១.២ ការចូលជាធរមាននៃច្បាប់..២០

២.១.២ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ..២០

២.១.២.១ គោលបំណង និងគោលដៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ២០

២.១.២.២ វិសាលភាពនៃច្បាប់...២១

២.១.២.៣ និយមន័យ..២៣

២.១.២.៤ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព...២៤

២.២ ដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីពកម្មករនិយោជិត..២៥

២.២.១ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព..................................២៥

២.២.១.១ សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួម..២៥

២.២.១.២ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព ២៦

២.២.១.៣ សិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួម ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីព............................២៦

៣.១.១.៤ សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ២៦

២.២.២ ការចុះបញ្ជិកាសហជីព..២៧

២.២.២.១ លក្ខខណ្ឌអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព...២៨

២.២.២.២ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ២៩

២.២.៣ ការរក្សា និងការលុចចោលបញ្ជិកា ៣១

២.២.៣.១ ការរក្សាបញ្ជិកា...៣១

២.២.៣.២ ការលុបចោលបញ្ជិកា ៣២

២.២.៤ ដំណើរការ និងការរំលាយនៃសហជីព...៣២

២.២.៤.១ ដំណើរការ ៣២

២.២.៤.២ ការរំលាយសហជីព និងអានុភាព ៣៤

២.៣ សិទ្ធិ និងភារកិច្ចនៃសហជីពកម្មករនិយោជិត..៣៤

២.៣.១ សិទ្ធិរបស់សហជីព ៣៥

២.៣.១.១ សិទ្ធិក្នុងការតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលផ្ទៃក្នុង ៣៥

២.៣.១.២ សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ.. ៣៥
២.៣.១.៣ សិទ្ធិក្នុងការតំណាង.. ៣៥
២.៣.១.៤ សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព ៣៥
២.៣.១.៥ សិទ្ធិរបស់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ៣៦
២.៣.១.៦ សិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច................................ ៣៨
២.៣.១.៧ ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ ៣៨
២.៣.២ តួនាទី ភារកិច្ចសហជីព ៣៨
២.៣.៣ ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព ៣៩
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤១
អនុសាសន៍...៤៣
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិតតែមួយគត់ ដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការការពារសិទ្ធ និងផលប្រយោជន៍កម្មករ និយោជិតដោយមានការទទួលស្គាល់ពីច្បាប់។ តាមរយៈការសិក្សា ស្រាវជ្រាវរយៈពេលកន្លងមកនេះ មានការឱ្យនិយមន័យផ្សេងៗគ្នា ទៅលើពាក្យសហជីព ដោយរក្សាបាននូវអត្ថន័យប្រហាក់ប្រហែលថា ជាអង្គការប្រជាធិបតេយ្យមួយដែលមានលក្ខណៈអចិន្ត្រៃយ៍ ហើយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង និងគ្រប់គ្រងដោយកម្មករនិយោជិត ធ្វើការងារ និងទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិត និងចំពោះច្បាប់ ឬជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្កើតឡើងដោយមានការប្រមូលផ្តុំឆន្ទៈរបស់ក្រុមកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានច្បាប់ទទួលស្គាល់នៅក្នុងគោលដៅបម្រើប្រយោជន៍ និងការពារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនៅក្នុងកន្លែងការងាររបស់ពួកគេឬជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយដែលមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាទៅនឹងមេធាវី ពោល គឺសហជីពបានដើរតួនាទីជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការធ្វើការចរចាជាមួយនិយោជក ធ្វើការសម្របសម្រួល ពេលមានវិវាទការងាររួម ឬបុគ្គល រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

សហជីព គឺចាប់ផ្តើមកកើតឡើងនៅពេលដែលប្រទេសជាតិមានការរីកចម្រើនលើវិស័យឧស្សាហកម្ម និងបានចាប់កំណើតមុនគេនៅចក្រភពអង់គ្លេសនាសតវត្សទី១៧ ដោយក្រុមកម្មករជំនាញ ដែលពួកគេបានធ្វើកូដកម្មទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងការងាររបស់ពួកគេ។ បន្ទាប់ពីនោះមក ការបង្កើតជាសហជីពក៏ចាប់ផ្តើមរីកដុះដាលខ្លាំងឡើងៗ ហើយនៅសតវត្សទី១៩ នៅពេលដែលវិស័យឧស្សាហកម្ម បានរីកដុះដាលក្នុងសហភាពអឺរ៉ុប ចលនាសហជីពក៏បានរីកដុះដាលទៅដល់នោះផងដែរ។

ងាកមកប្រទេសកម្ពុជាវិញ វិស័យឧស្សាហកម្មបានរីកចម្រើននាសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយម ហេតុនេះ សញ្ញាណនៃសហជីពក៏មានដូចគ្នា ប៉ុន្តែពុំមានឯកសារណាបានកត់ត្រាពីសកម្មភាពជាក់លាក់របស់ពួកគាត់នោះទេ។ ក្រោយមកវិស័យឧស្សាហកម្មមានការធ្លាក់ចុះដល់សូន្យនៅក្នុងរបបខ្មែរក្រហម (១៩៧៥-១៩៧៩) ។ ក្រោយមក នៅអំឡុងសម័យសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា រដ្ឋបានបង្កើតសហជីពដែលជាគោលនយោបាយដើម្បីអភិវឌ្ឍប្រទេស។ ចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៩៣ នៅពេលដែលកម្ពុជាមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំប្រទេសត្រឹមត្រូវ និងមានសន្តិភាពមក នាំឱ្យវិនិយោគទុនបរទេសជាច្រើនបានមកបោះទុនបង្កើតរោងចក្រជាបន្តបន្ទាប់នៅកម្ពុជា។ ស្របពេលដែលមានវត្តមានរោងចក្រកាន់តែច្រើនឡើង ចំនួននិយោជក និងចំនួនកម្មករ និយោជិត ក៏កាន់តែច្រើនឡើង ហើយវត្តមាននៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព ក៏មានវត្តមានកាន់តែច្រើនព្រោះដើម្បីរក្សា

លំនឹងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិកម្មករ។ ជាមួយគ្នានោះដែរ ដើម្បីគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យនេះឱ្យបានល្អ និងអាចការពារផលប្រយោជន៍ភាគីសងខាង និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិផងនោះ នៅឆ្នាំ ១៩៩៧ រដ្ឋបានអនុម័តច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលធ្វើឱ្យការគ្រប់គ្រងលើអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព និងវិស័យការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ បន្ទាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៧មក ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានបន្តអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីពនៅក្នុងច្បាប់ស្តីការងារដដែលនោះអស់រយៈពេលជិត ២០ឆ្នាំមកហើយ ដោយពុំឃើញមានវិសោធនកម្មអ្វីនោះទេ គ្រាន់តែក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញប្រកាសនានាដើម្បីបំពេញបន្ថែម និងសម្រួលដល់ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនេះប៉ុននោះ។ ស្រាប់តែក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ អង្គនីតិបញ្ញត្តិបានអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសហជីពថ្មី ដែលធ្វើការនិរាករណ៍នូវបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីពនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារដែលចែងផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

តើសហជីពមានការវិវត្តន៍យ៉ាងណា ក្រោយពីការចូលជាធរមាននៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព? យើងខ្ញុំ នឹងធ្វើការបកស្រាយពីដំណើរវិវត្តន៍នេះជា ពីរជំពូកធំៗ គឺ **សហជីពកម្ពុជាពីឆ្នាំ ១៩៩៣ ដល់ឆ្នាំ ២០១៦** (ជំពូកទី១) និង**សហជីពកម្ពុជាក្រោមបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព** (ជំពូកទី២)។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាសារណានេះ នឹងក្លាយជាចំណេះដឹងមួយចូលរួមផ្តល់គំនិតដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ អាចពិចារណា ស្វែងយល់ និងថ្លឹងថ្លែងដោយខ្លួនឯងបាន។

ជំពូកទី ១
សហជីពកម្ពុជាពីឆ្នាំ ១៩៩៣ ដល់ឆ្នាំ ២០១៦

ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៣មក ការបង្កើតសហជីពត្រូវបានបើកសិទ្ធិដោយច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ តួយ៉ាងនៅក្នុងមាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣ ចែងថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនោះ"។ លើសពីនេះទៅទៀត សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមនេះក៏មានចែង នៅក្នុងលិខិតតូបករណ៍អន្តរជាតិដែលកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់ ដោយមានចែងទទួលស្គាល់ក្នុង មាត្រា ៣១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលបានបញ្ញត្តថា "កម្ពុជាទទួលស្គាល់ និងគោរពសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកតិកាសញ្ញា ព្រមទាំងអនុសញ្ញាទាំងឡាយណាដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នក្នុងឆ្នាំ ១៩៩២ និងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ចូលទៅក្នុងច្បាប់ជាតិផងដែរ"។[1] ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅក្នុងមាត្រា ២០ នៃសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សចែងថា "មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងចូលរួមក្នុងការបង្កើតសមាគម"[2] និងមាត្រា ២៣ ដែលកំណត់ថា "មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន"។ ចំណែកក្នុងមាត្រា ២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយវិញ ក៏មានចែងអំពីសិទ្ធិសេរីភាពជាសកលក្នុងការបង្កើតសហជីព និងចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីពផងដែរ។ បន្ថែមពីលើការទទួលស្គាល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម មាត្រាដដែលបានផ្តល់នូវការណែនាំអំពីការរឹតត្បិតជាសក្តានុពល ដែលអាចទទួលយកបានទៅលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ដោយចែងថា "ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ អាចមានការរឹតត្បិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ និងដែលចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិភាព និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាពសាធារណៈ ឬសីលធម៌ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ"។[3]

កិច្ចការពារបន្ថែមបែបនេះមានចែងផងដែរនៅក្នុងអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមឆ្នាំ ១៩៤៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែល

[1] សេចក្តីសម្រេចលេខ ០៩២ /២០០៧ របស់ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧

[2] មាត្រា ២០ នៃសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ ១៩៤៨

[3] មាត្រា ២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ឆ្នាំ ១៩៦៦

ជាអនុសញ្ញាមួយក្នុងចំណោមអនុសញ្ញាជាមូលដ្ឋានទាំង ៨ របស់អង្គការនេះ ហើយដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ននាថ្ងៃទី១៩ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៩។ អនុសញ្ញានេះ ស្នើឱ្យមានកិច្ចការពារយ៉ាងច្បាស់លាស់លើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងបញ្ញត្តថា "ដោយមិនមានការបែងចែកអ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជានិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតសមាគម លើកលែងតែការគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃអង្គការសាមីចេញ និងមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសមាគមតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន និងដោយមិនបាច់មានសុំការអនុញ្ញាតជាមុនឡើយ"[4]។ អនុសញ្ញាដដែលនេះក៏កំណត់បន្ថែមទៀតថា "ច្បាប់នៃដែនដីមិនត្រូវធ្វើឱ្យមានការចុះខ្សោយ ឬមិនត្រូវបានគេយកទៅអនុវត្តដើម្បីធ្វើឱ្យមានការថមថយដល់ការធានារ៉ាប់រងទាំងឡាយ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះទេ"[5] ។ នៅពេលដែលរដ្ឋជាសមាជិកនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ អនុសញ្ញាទាំងនោះនឹងបង្កើតបានជាចំណងកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់សម្រាប់រដ្ឋាភិបាលទាំងនោះ។ ហេតុនេះ ប្រទេសកម្ពុជា ដែលជាសមាជិករបស់អង្គការនេះ ក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តឱ្យបានផងដែរនូវបញ្ញត្តិដែលមានក្នុងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិទាំងនោះដែរ។

កម្ពុជាបានបញ្ជាក់ពីគោលជំហររបស់ខ្លួនក្នុងការទទួលស្គាល់នូវសិទ្ធិសេរីភាពនៃការបង្កើតសហជីពនេះ តាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។ ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានចែងលម្អិតពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះប៉ុន្មានទេទើបក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញនូវប្រកាស ក៏ដូចជាសេចក្តីណែនាំមួយចំនួន ដើម្បីសម្រួលដល់ដំណើរការសហជីពនៅកម្ពុជាឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ នៅក្នុងជំពូកទី១នេះ យើងនឹងធ្វើការបង្ហាញពីការវិវត្តន៍នៃសហជីពនៅមុនពេលការចូលជាធរមានច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ (១.១) និងសហជីពក្រោមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (១.២)។

១.១ សហជីពកម្ពុជាមុនការចូលជាធរមាននៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ថ្វីត្បិតតែរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូល បានចែងបើកសិទ្ធិប្រជាពលរដ្ឋទាំងពីរភេទ ក្នុងការបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនេះបែបនេះក្តី ប៉ុន្តែពុំទាន់មានច្បាប់ពិសេសណាមួយចែងជាក់លាក់ពីលក្ខខណ្ឌ និងនីតិវិធីក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះឡើងនៅឡើយទេ។ ទោះកម្ពុជាមានក្រមការងារឆ្នាំ ១៩៩២ ក៏ក្រមនេះពុំបានដាក់បញ្ចូលទាក់ទងនឹងសហជីពនេះផងដែរ ព្រោះក្រមនេះបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៧២ ដែលមានទំនោរទៅរកលទ្ធិសង្គមនិយម។ ម៉្យាងវិញទៀត សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងសហជីព ពុំសូវមានឃើញ

[4] មាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ១៩៤៨

[5] មាត្រា ៨ នៃអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ១៩៤៨

នរណាខ្វាយខ្វល់ខ្លាំងនោះទេ ដោយសាររោងចក្រ សហគ្រាស ទើបតែចាប់ផ្តើមបង្កើតឡើងមិនច្រើនប៉ុន្មានផង ហើយប្រជាជនក៏មានជីវភាពលំបាកលំបិន ដោយសារទើបតែចេញពីសង្គ្រាមស៊ីវិលទៀត។

នៅពេលដែលសហជីពកាន់កាប់ដោយរដ្ឋត្រូវបានរំសាយ សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ដែលជាសហជីពតែមួយគត់តាំងពីក្នុងរបបសង្គមនិយមមក ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅជាអង្គការមហាជនវិញ។ មេដឹកនាំភាគច្រើននៅក្នុងសហជីពនោះ ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យបម្រើការងារនៅតាមបណ្តាក្រសួងនានាផ្សេងៗពីគ្នា ហើយមេដឹកនាំទាំងនោះក៏ត្រូវបានផ្តល់តួនាទីសំខាន់ៗនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋដែរ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ចលនាសហជីពមិនត្រូវបានបាត់ស្ងាត់សូន្យនោះទេ។ នៅអំឡុងឆ្នាំ ១៩៩៦ គេសង្កេតឃើញមានសហជីព ២ បានលេចឡើង។[6] សហជីពមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយលោក សម រង្ស៊ី ដែលកាលនោះជាមេដឹកនាំគណបក្សជាតិខ្មែរ និងដោយមានការជួយជ្រៀមជ្រែងពីសកម្មជនសហជីពមួយចំនួន បានចាប់ផ្តើមប្រមូលផ្តុំសហជីពនៅតាមមូលដ្ឋាន។ ក្រោយមក លោក ជា វិជ្ជា បានបន្តតំណែងពី លោក សម រង្ស៊ី ដឹកនាំសហជីព និងធ្វើការបង្កើតសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ រហូតដល់ឆ្នាំ១៩៩៧ នៅពេលដែលច្បាប់ការងារចូលជាធរមានទើបគេឃើញមានបញ្ញត្តិចែងពីសហជីពនេះ។

១.២ សហជីពស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើជាប្រញាប់ដោយប្រមុខរដ្ឋស្តីទីលោក ជា ស៊ីម។ មាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបញ្ញត្តថា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សា លើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់[7]។ ច្បាប់បានចែងពីសហជីពនៅក្នុង ជំពូកទី១១ ស្តីពីសេរីភាពសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងនោះមានចែងពីការបង្កើត ការចុះបញ្ជិកា លក្ខខណ្ឌនៃសមាជិកគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសហជីព សិទ្ធិចូលរួម និងមិនចូលរួមដោយសេរីទៅក្នុងសហជីព ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព និងការការពារសេរីភាពសហជីពជាដើម។ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីព នៅក្នុងច្បាប់ការងារ គឺសំដៅអនុវត្តលើទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតនិង

[6] នួន វាសនា និងម៉ាលីសា សេវ៉ាណូ "ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម និងយុទ្ធសាស្ត្រ"

[7] មាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

សមាគមនិយោជក ប៉ុន្តែពួកខ្ញុំនឹងធ្វើបកស្រាយតែពីបញ្ហាអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត(សហជីព) តែប៉ុណ្ណោះ។

១.២.១ សញ្ញាណទូទៅ

១.២.១.១ វិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីព

យោងតាមចំណុច ឃ និងចំណុច ង កថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងពីជនដែលច្បាប់ស្តីពីការងារមិនត្រូវបានអនុវត្តលើ គឺ បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស នាវាសមុទ្រ និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ នៅវាក្យខ័ណ្ឌទី២ នៃចំណុចទាំងពីរ បានចែងបើកសិទ្ធិឱ្យពួកគេ មានសិទ្ធអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន។ ហេតុនេះ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីពក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារអាចអនុវត្ត ទាំងទៅលើជនដែលច្បាប់ស្តីពីការងារអាចអនុវត្តលើ រួមទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស នាវាសមុទ្រ និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះដែលច្បាប់ស្តីពីការងារមិនត្រូវអនុវត្តលើផងដែរ។

១.២.១.២ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព

អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ក៏ដូចជាប្រកាសពាក់ព័ន្ធនឹងសហជីព ពុំមានចែងបញ្ជាក់ពីរចនាសម្ព័ន្ធសហជីពនោះទេ។ តែទោះជាបែបនេះក្តីសហជីពក៏នៅតែអាចចងសម្ព័ន្ធបាន ព្រោះទាំងច្បាប់ជាតិ និងច្បាប់អន្តរជាតិ មិនបានហាមឃាត់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព និងសហជីពនោះទេ ហើយថែមទាំងមានបង្ហាញពីវត្តមានសម្ព័ន្ធសហជីពទៀតផង។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មានមួយមាត្រា គឺ មាត្រា ២៧៥ ដែលបានចែងពី សម្ព័ន្ធសហជីព ព្រោះមានប្រើពាក្យ សហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដោយក្នុងមាត្រានោះបានចែងបើកសិទ្ធិឱ្យសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈអាចអនុវត្តមាត្រាមួយចំនួនដែលចែងស្តីពីសហជីពបានដូចសហជីពដែរ។ លើសពីនេះ នៅក្នុងអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានចែងថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈអាចបង្កើត ឬចូលជាសមាជិកសហព័ន្ធ និងសហសម្ព័ន្ធបានដោយសេរី។[8]

១.២.២ បែបបទក្នុងការបង្កើតសហជីព

ទោះជាប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីពពិតមែន ប៉ុន្តែបើយោងតាមមាត្រា២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ រាល់សហជីពដែលបង្កើតត្រូវតែចុះបញ្ជិកា នៅឯក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់កំណត់ ព្រោះដើម្បីចៀសវាងការបង្កើតសហជីពដែលមិនបានជួយការពារសិទ្ធិ និងបម្រើប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតពិតប្រាកដ និងដើម្បីទប់ស្កាត់នូវការបង្កើតសហជីពក្នុងរូបភាពបម្រើផលប្រយោជន៍បុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួន។ ចំណែកឯសំណុំ

[8] មាត្រា ៥ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមរបស់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ១៩៤៨

លិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជិកាមានចែងលម្អិតក្នុង ប្រការ ២ នៃប្រកាសស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលរួមមាន[9] ៖

១. ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកាដោយមានហត្ថលេខា និងនាមរបស់ស្ថាបនិក នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចំនួន ១ច្បាប់

២. លក្ខន្តិកៈជាច្បាប់ដើមរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចំនួន ២ច្បាប់

៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព ចំនួន ១ច្បាប់

៤. កំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាច្បាប់ដើម ចំនួន ២ច្បាប់។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងការងារមិនបានឆ្លើយតបនោះទេ ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ក៏ត្រូវចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ហើយការតម្កល់ទុកនេះ ត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ។[10] ហេតុនេះ មុននឹងសុំចុះបញ្ជិកា ស្ថាបនិកអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវរៀបចំនូវឯកសារទាំងអស់នេះជាចាំបាច់ ដែលការតាក់តែងរៀបចំឯកសារទាំងនេះនឹងមានបង្ហាញក្នុងកថាខណ្ឌបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោម។

១.២.២.១ ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកា

ដោយគ្មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយចែងកម្រិតអំពីទម្រង់នៃ ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកានេះ ជាហេតុបើកសិទ្ធិឱ្យអ្នកតាក់តែងអាចតាក់តែងតាមទម្រង់ណាមួយក៏បានដែលខ្លួនគិតថាសមស្រប ឬជាលិខិតឯកជនតាមទំនៀមទំលាប់នៃលិខិតដែលធ្លាប់ប្រើប្រាស់ជាទូទៅ។ តាមការសង្កេត លិខិតជាទូទៅតែងមានចំណុចមូលដ្ឋានមួយចំនួនដូចជា នៅផ្នែកកណ្តាលខាងលើត្រូវមានពាក្យព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ហើយនៅក្រោមនោះមានបាវចនាជាតិ (ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ) និងបន្ទាប់មកមានចំណងជើងនៃលិខិត។ បន្ទាប់ពីចំណងជើងនៃលិខិតគឺ មានខ្លឹមសារនៃលិខិតដែលនៅក្នុងខ្លឹមសារគឺមានបញ្ជាក់ពីអ្នកផ្ញើរជូនអ្នកដែលគេគោរពជូន និងកម្មវត្ថុនៃលិខិត។ បន្ទាប់ពីខ្លឹមសារ រមែងមានទីកន្លែងធ្វើ កាលបរិច្ឆេទនៃលិខិត និងហត្ថលេខារបស់អ្នកផ្ញើរនៅផ្នែកខាងស្តាំនៃលិខិត។ ចំពោះពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិការគឺ ត្រូវតែមានហត្ថលេខា និងនាមរបស់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ព្រោះជាការកំណត់របស់ច្បាប់។

[9] ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ០២១ ក.ក.ប.វ/ប្រ.ក ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦

[10] មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

១.២.២.២ លក្ខន្តិកៈសហជីព

លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវមានកំណត់ពី ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងកំណត់ផងដែរ ថាតើសហជីពនេះមានគោលបំណង តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ [11] ក្នុងករណីនេះគឺមានតែកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះទេ ដែលអាចចូលជាសមាជិករបស់សហជីពនេះបាន។ មានការហាមប្រាមផងដែរមិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា[12]។ លក្ខន្តិកៈនេះ ក៏ត្រូវកំណត់ផងដែរពីលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ជ្រើសរើស ឬបណ្តេញអ្នកដឹកនាំសហជីពរបស់ខ្លួន តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់។ តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អាណត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំមិនត្រូវលើសពី ២ ឆ្នាំឡើយ និងអាចត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាថ្មីបាន។ អាណត្តិនៃអ្នកដឹកនាំសហជីព សហគ្រាស នឹងត្រូវបញ្ចប់ដោយសារការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារ តែក្នុងករណីដែលបញ្ញានេះ មានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ អ្នកដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ជាបណ្តោះអាសន្ន ឬបញ្ឈប់ជាអចិន្ត្រៃយ៍ ដោយហេតុផលសេដ្ឋកិច្ច ឬហេតុផលផ្សេងៗទៀត នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលសហគ្រាស ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវស្របតាមអាណត្តិសហជីពរបស់ខ្លួន។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណីដែលបានប្រព្រឹត្តខុសហើយត្រូវបានបណ្តាញចេញដោយស្របច្បាប់ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះត្រូវតែលាលែងពីសហជីព[13]។ ចំណុចដទៃទៀតមានជាអាទិ៍ ការទទួល និងការគ្រប់គ្រងភាគទានសហជីព នីតិវិធីក្នុងការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងនីតិវិធីនៃការរំលាយសហជីពនោះ ក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីពផងដែរ [14]។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ទាំងនេះគ្រាន់តែជាចំណុចដែលជួយណែនាំដល់អ្នកតាក់តែងលក្ខន្តិកៈនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈតែប៉ុណ្ណោះ។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ មានសិទ្ធិតាក់តែងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួនបានដោយសេរី កុំឱ្យតែលក្ខន្តិកៈនោះផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន ឬផ្ទុយជាមួយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ[15]។

១.២.២.៣ បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការងាររដ្ឋបាល

ចំពោះបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ត្រូវបញ្ជាក់អំពីភេទ សញ្ជាតិ ឆ្នាំកំណើត កំរិតវប្បធម៌ មុខងារ អតីតភាពវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរ និងអាសយដ្ឋានច្បាស់លាស់។ ចំពោះអ្នកទទួល

[11] មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[12] មាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[13] ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១។

[14] ប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ០២១ ក.ក.ប.វ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

[15] ប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ០២១ ក.ក.ប.វ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាលដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ត្រូវភ្ជាប់ទៅជាមួយនូវ "លិខិតប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន" ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃស្តាំ ទទួលខុសត្រូវផងដោយប្រកាសបញ្ជាក់ដោយខ្លួនឯងថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយឡើយ។ សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួននេះ ត្រូវមានសុពលភាពមិនលើសពីបីខែ គិតរហូតដល់ថ្ងៃទទួលសំណុំលិខិត។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងធ្វើលិខិតជាផ្លូវការទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីបញ្ជាក់ថា សាមីជនទាំងអស់ខាងលើ ពិតជាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយទេ។ ករណីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ចេញសេចក្តីបញ្ជាក់ជាផ្លូវការថា សាមីជនណាធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយនោះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ត្រូវតែធ្វើការផ្លាស់ប្តូរសមាសភាពថ្មីមកជំនួសជននោះជាដាច់ខាត ដោយអនុវត្តតាមបែបបទដែលមានចែងខាងលើនេះដែរ។

ចំពោះអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាលដែលមានសញ្ជាតិបរទេស ត្រូវភ្ជាប់ទៅជាមួយនូវលិខិតជាច្បាប់ដើម ឬសេចក្តីថតចម្លងត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់នូវលិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច អំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ [16] ក្នុងរយៈពេលពីរខែក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងការងារមិនបានឆ្លើយតបនោះទេ ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ហើយការតម្កល់ទុកនេះ ត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ[17] ។

គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ដើម្បីក្លាយជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាល បេក្ខជនជាជនជាតិខ្មែរត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ និងបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ [18] ។ ដោយឡែកចំពោះជនបរទេសក៏អាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំសហជីពបានដែរ កាលបើគេមានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ ឆ្នាំ មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃប្រទេសកម្ពុជា ព្រមទាំងបានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងកម្ពុជា និងត្រូវចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ[19]។

[16] ចំណុចទី៣ ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ០២១ ក.ក.ប.វ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

[17] មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[18] មាត្រា ២៦៥ នៃច្បាប់ស្តិពីការងារ

[19] មាត្រា ២៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

១.២.៣ សិទ្ធិរបស់សហជីព

១.២.៣.១ សិទ្ធិទូទៅរបស់សហជីព

ក. សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម

កូដកម្មជាសកម្មភាពឈប់មិនចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតរយៈពេលខ្លី នៅក្នុងរបង ឬបរិវេណនៃកន្លែងធ្វើការ ដោយគ្មានអំពើហិង្សា ក្នុងគោលបំណងទាមទានូវសិទ្ធិ ឬអ្វីមួយដែលគេចង់បានដោយលក្ខខណ្ឌសមស្រប។ សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវប្រើប្រាស់ឱ្យស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ដែរ។[20]

ខ. សេរីភាពក្នុងការប្រជុំជាសាធារណៈ

នេះជាសេរីភាពដែលមានភាពចាំបាច់សម្រាប់សហជីពក្នុងការបំពេញកិច្ចការងារ។ សិទ្ធិនេះមានទាំងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា និង កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធនយោបាយផងដែរ។ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ ក៏មិនត្រូវឱ្យប៉ះពាល់ដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម ឬបង្កអសន្តិសុខដល់សង្គមនោះទេ។ សហជីពមានសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំជាសាធារណៈ ជាមួយនឹងសហជីពដែលជាដៃគូ អង្គការជាតិ អន្តរជាតិ ដើម្បីពិភាក្សានូវបញ្ហាណាមួយ ដោយសេរី ប៉ុន្តែត្រូវគោរពបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ជាធរមានតួយ៉ាងដូចជា ការតម្រូវឱ្យមានការជូនដំណឹងទៅកាន់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានជាដើម។

គ. សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ

ច្បាប់បានធានានូវសិទ្ធសេរីភាពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបក្នុងការ ប្រកាន់យកមតិយោបល់ ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែក និងមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ។ សិទ្ធិទាំងនេះរួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិសេរីភាពស្រាវជ្រាវព័ត៌មាន ទទួល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដោយគ្មានព្រំដែនទោះដោយផ្ទាល់មាត់ក្តីសរសេរ ឬបោះពុម្ពក្តី។ សហជីពក៏មានសិទ្ធិដូចនេះដែរ គឺសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្តែងមតិយោបល់របស់ខ្លួនចំពោះការពេញចិត្ត មិនពេញចិត្ត ចំពោះសកម្មភាពដែលបានកើតមានឡើងនៅក្នុងសង្គម រាប់ទាំងទៅលើសកម្មភាពរបស់និយោជកផងដែរ កុំឱ្យតែការបញ្ចេញមតិនោះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់អ្នកដទៃ។

១.២.៣.២ សិទ្ធិរបស់សហជីពដែលបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ការងារ

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន រៀបចំកម្មវិធីការងារ និងពិគ្រោះដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតំកើង និងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងសំភារៈ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈមានសមត្ថភាពស៊ីវិល នាំឱ្យអង្គការទាំងនោះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅ

---

[20] មាត្រា ៣១៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

តុលាការ មានសិទ្ធិទទួលយកទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹមដោយ ពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតិទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។ នៅពេលរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬអាចផ្ទេរទ្រព្យសកម្មនោះក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅអង្គការមួយទៀត ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិយសង្គម។ ជាងនេះទៀត នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅ សហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេ អាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ឬប្រតិភូជំនួយឱ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីពដែលប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសំរេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមជាមួយសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងនាមអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូបគេ[21]។

ចំណែកក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើន ដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ អាចរួបរួមគ្នាដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលអនុសញ្ញារួមនោះគ្របដណ្តប់[22]។ តំណាងសហជីព ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវផ្តល់យោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ ទៅលើ សេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២៤ នៃច្បាប់ការងារ ឬគំរោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះ ហើយក៏ត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសំរាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ [23] ស្របពេលដែលច្បាប់បានចែងអំពីសិទ្ធិរបស់សហជីព ច្បាប់ក៏បានការពារសិទ្ធិទាំងនេះតាមរយៈការចែងពីទោសប្បញ្ញត្តិដើម្បីដាក់ទណ្ឌលើអ្នកដែលបំពានលើសិទ្ធិនេះដែរ ដោយមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[21] មាត្រា ២៧៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[22] កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និង សិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១។

[23] ប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព

ក. ភាពជាតំណាង

ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខណ្ឌ ២ ប្រភេទគឺ ក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រ និងក្របខណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ។ ចំពោះក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រ សហជីពកម្មករ និយោជិត ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នៅថ្នាក់ខេត្ត ឬក្រុង និងថ្នាក់ជាតិ។ ចំពោះក្របខណ្ឌវិជ្ជាជីវៈវិញ គឺអង្គការទាំងនោះត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈមួយជាកំណត់ ឬវិជ្ជាជីវៈមួយច្រើនបញ្ចូលគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាកំណត់។ ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះអាចត្រូវបាន ទទួលស្គាល់ កាលបើសហជីពនោះបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌចំនួន ៤ចំណុច។ ទី១គឺការចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ។ ទី២ មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ខ្លួនច្រើនជាងគេ។ ចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខ ១ និងលេខ ២ ត្រូវចាត់ទុកថាជា សហជីពដែលមានភាពតំណាងជាងគេ នៅក្នុងសហគ្រាស។ ប្រសិនបើសហជីពណាមានសមាជិកចំនួន ៥១% ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុត។ ចំណុចទី៣ គឺសំដៅដល់ការបានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់ ៣៣% នៃចំនួនសមាជិក។ ចំណុចចុងក្រោយ គឺការបង្ហាញពីកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិកខ្លួនបាន។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មានថិរវេលាយ៉ាងយូរបំផុត ៦០ថ្ងៃ ដើម្បីសម្រេចជាផ្លូវការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ។[24]

ខ. ភាពជាតំណាងបំផុត

ចំពោះភាពជាតំណាងបំផុតវិញ ទាមទារឱ្យសហជីពនោះមានសមាជិកភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ ចំពោះសហជីពណាដែលមានសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតប្រភេទណាមួយជាកំណត់នៅក្នុងសហគ្រាស សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យតែកម្មករ និយោជិតប្រភេទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព តាមការស្នើសុំរបស់សហជីពនោះ ដោយដាក់ភ្ជាប់ជាមួយភស្តុតាងសមស្របតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមានចែងក្នុងច្បាប់។ ប៉ុន្តែមុននឹងផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់នេះ ក្រសួងអាចស្នើឱ្យនិយោជក និងសហជីព ដែលជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ដោយថាហេតុរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃគត់។ សេចក្តីស្នើត្រូវធ្វើតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ។ រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលមានការពាក់ព័ន្ធក៏អាច

[24] ប្រការ ៥ និង ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ ជាយថាហេតុ ក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃនេះដូចគ្នាដែរ។ ប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីជំទាស់ណាមួយធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលនេះទេ ក្រសួងអាចចេញបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនេះបាន។

១.២.៣.៣ ការការពារសេរីភាពសហជីព

កម្មករ និយោជិត មិនត្រូវបានគាបសង្កត់ពីនិយោជកមិនឱ្យចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការសំរេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញនោះទេ។[25] បន្ថែមពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជន សំរាប់បោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេល ៤៥ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើ បេក្ខជន ទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត។[26]មិនតែប៉ុននោះចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យ សុំចុះបញ្ជិកា សហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវបានការការពារដូចគ្នា និង ប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃ ការ ចុះបញ្ជិកាសហជីព។ ផុតរយៈពេល ៣០ថ្ងៃនេះ ការការពារ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ នាក់ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង២៩៣។ ចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកលើសពី ២០០នាក់ ការការពារនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យសមាជិកសហជីពម្នាក់សំរាប់ភាគបន្ថែមនីមួយៗ ដែលមានសមាជិកសហជីព ២០០នាក់។ ការការពារនេះ អាចផ្តល់ផលកាន់តែច្រើនថែមទៀតដោយអនុសញ្ញារួម។[27] ការការពារដែលបានលើកឡើង សំដៅលើការរឹតត្បិតក្នុងការបញ្ឈប់ការងារ ដោយរាល់ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់សមាជិកសហជីពឬ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬអតីតសមាជិកសហជីពនិងថ្នាក់ដឹកនាំដែលបានដកខ្លួនចេញពីសហជីពក្នុងរយៈពេល៣ខែ ទោះក្នុងករណីកំហុសធ្ងន់ក្តីអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ហើយបើអធិការការងារសម្រេចរួច ក៏អាច

[25] មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[26] កថាខណ្ឌទី៣ ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

[27] ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ប្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យោងតាមមាត្រា ២៩៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ម៉្យាងទៀត ច្បាប់ក៏ចែងការពារអំពើជ្រៀតជ្រែកទៅក្នុងសហជីព ដែលត្រូវចាត់ទុកជាអំពើជ្រៀតជ្រែក គឺវិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិតតាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការនិយោជក។ [28] មិនតែប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យមានឥទ្ធិពលរបស់និយោជកលើកម្មករ និយោជិតជាសមាជិកសហជីព ច្បាប់ក៏មានការចែងទប់ស្កាត់មិនឱ្យនិយោជកពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ភាគទានសហជីពរបស់កម្មករ និយោជិត ដោយហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់វិភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប បង់ប្រាក់ភាគទានជំនួសកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ [29] ជាមួយនឹងការចែងការពារសេរីភាពសហជីព និងហាមឃាត់អំពើបំពានសេរីភាពនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មានចែងនូវទោសប្បញ្ញត្តិ នៅក្នុងមាត្រា ៣៧៣ ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ដល់ជនអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសផងដែរ។

១.២.៣ ដំណើរការ និងការរំលាយ

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានកំណត់ថា តើសហជីពត្រូវមានសកម្មភាពបែបណាខ្លះទើបចាត់ទុកថាសហជីពនោះមានដំណើរការនោះ ប៉ុន្តែជាទូទៅ ប្រសិនបើសហជីពមួយមិនមានធ្វើសកម្មភាពណាមួយដើម្បីផលប្រយោជន៍សមាជិកខ្លួនត្រូវ ចាត់ទុកថាមិនដំណើរការ ដែលជាហេតុឈានទៅដល់ការរលាយនៃសហជីព។ សហជីពមិនធ្វើសកម្មភាពអាចមកពី កត្តាថវិកា និងកត្តាមេដឹកនាំ។ កាលណាសមាជិកសហជីព មិនបង់ប្រាក់ភាគទានបានខ្ជាប់ខ្ជួន នោះសហជីព នឹងគ្មានថវិកានោះទេ ហើយទោះជាមានគម្រោងដើម្បីបង្កើតវគ្គសិក្សា ឬបណ្តុះបណ្តាលសមាជិកក៏ពិបាកក្នុងការអនុវត្តន៍គម្រោងដែរ។ មួយវិញទៀត គឺកត្តាអ្នកដឹកនាំ កាលណាអ្នកដឹកនាំ មិនយកចិត្តទុកដាក់ រិះរកអ្វីថ្មីៗដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ឬមិនសូវឈឺឆ្អាលនឹងសុខទុក្ខរបស់សមាជិក នោះក៏នាំឱ្យសហជីពមិនមានសកម្មភាពអ្វីនោះដែរ ហើយវាក៏ឈានទៅដល់ការរលាយនៃសហជីពដូចគ្នា ព្រោះសមាជិកនឹងមិនបង់ប្រាក់ភាគទានរបស់ខ្លួនដោយមិនទទួលបានផលប្រយោជន៍អ្វី

[28] មាត្រា ២៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[29] មាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

នោះទេ។ ក្នុងករណីដែល អ្នកដឹកនាំ ឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ មានសកម្មភាព ប៉ុន្តែជាការនាំអង្គការទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាព ផ្ទុយពីគោលដៅសហជីពដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ ក៏ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។ [30] តែស្របពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលគ្មានសកម្មភាពអាចប្រឈមនឹងការរលាយសហជីពនោះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលមានសកម្មភាពក៏អាចប្រឈមនឹងការរំលាយដោយតុលាការការងារផងដែរ ប្រសិនបើអង្គការនោះធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីគោលដៅនៃសហជីពដែលមានចែងដោយច្បាប់ ឬប្រព្រឹត្តបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ និងដ្ឋូនៗលើច្បាប់ និងបទបញ្ញាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ [31] ម៉្យាងទៀត អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ កាលណាបើស្ថាបនិក ឬថ្នាក់ដឹកនាំមើលឃើញថា អង្គការលែងមានសារៈសំខាន់ ឬមានការបាក់បែកផ្ទៃក្នុង ក៏អាចឈានដល់ការរំលាយផងដែរ។ ទោះជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ត្រូវរលាយ ឬរំលាយក្រោមរូបភាពបែបណាក្តី អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ត្រូវរាយការណ៍ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃខេត្តក្រុងមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផងដែរ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ។[32]

១.៣ ស្ថានភាពនៃសហជីពចាប់ពីមានច្បាប់ស្តីពីការងារ

១.៣.១ ការរីកដុះដាលនៃសហជីព

នៅឆ្នាំ ១៩៩៨ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនៅកម្ពុជាបានចុះបញ្ជី ហើយមួយឆ្នាំក្រោយមក សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជាបានបង្កើតឡើង។ លុះមកដល់ឆ្នាំ ១៩៩៩ រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាមានប្រមាណជា ១០០ កន្លែង និងមានសហព័ន្ធសហជីពចំនួន ៥ បានបង្កើតឡើង។ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានទំនាក់ទំនងនឹងគណបក្សប្រឆាំងតាំងពីដើមមក ចំណែកឯ សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា បានប្រកាន់ជំហរអព្យាក្រឹត្យរហូតដល់ក្នុងឆ្នាំ ២០០២ សហជីពនេះ បានប្រែក្លាយទៅជាសហជីពដែលមានជំហរគាំទ្រទៅលើគណបក្សកាន់អំណាច។ ពីរឆ្នាំក្រោយមក សហព័ន្ធសហជីពចំនួន ៧ ត្រូវបានបង្កើតឡើងបន្ថែមទៀត ដើម្បីតំណាងឱ្យកម្មករ នៅតាមបណ្តារោងចក្រ សហគ្រាស ដែលស្ថិតក្រោមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ។

នាឆ្នាំក្រោយៗមកទៀតគេឃើញមានការបង្កើតនូវះ

---

[30] កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣៧៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[31] មាត្រា ៣៧៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[32] ប្រការ៤

- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
- សហព័ន្ធសហជីពសេរីពលករខ្មែរ
- សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- សហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព
- សហព័ន្ធសហជីពនៃកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ
- សហព័ន្ធសហជីពលើកតំកើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតខ្មែរ
- សហព័ន្ធសហជីពធម្មាធិបតេយ្យ។[33]

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ សហព័ន្ធនានាដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងរាជរដ្ឋាភិបាល បានចាប់ផ្តើមបង្កើតជាសហភាពមួយដែលមានឈ្មោះថា សហភាពសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា។ ក្រោយការទទួលមរណភាពរបស់លោក ជា វិជ្ជា ដែលជាមេដឹកនាំសហជីពមួយរូបដ៏ល្បីល្បាញមក ចំនួនសហជីព និងសហភាពជាច្រើនបានកើតឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ យ៉ាងណាមិញ ទន្ទឹមនឹងការកើនឡើងនេះ ក៏មានលេចចេញនូវភាពប្រេះឆារបស់សហជីពខ្លះៗដែរ។

ដោយសារតែការចាប់ផ្តើមប្រកួតប្រជែងធ្វើជាមេដឹកនាំក្នុងសហជីព និងការគ្មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ដោយសារលក្ខខណ្ឌអំណោយផលខាងសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថេរភាពនយោបាយនៅកម្ពុជា ព្រមទាំងមានការធានាក្នុងច្បាប់ការងារ រួមទាំងប្រកាសពាក់ព័ន្ធដែលមានចែងពីសហជីពទៀតនោះ បានធ្វើឱ្យរោងចក្រ សហគ្រាស កាន់តែកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ គិតត្រឹមឆ្នាំ ២០១៥ សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានចំនួន ៣១៦៦ រីឯសហជីសហព័ន្ធសហជីពមានចំនួន ៨៦ និង សហភាពសហព័ន្ធសហជីពមានចំនួន ១៥[34] ក្នុងនោះគេសង្កេតឃើញថា រោងចក្រជាង ៧០% មានសហជីពមួយ ឬលើសពីនេះ[35]។

១.៣.២ បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីព

ទោះបីជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតមានចំណេះដឹងមានកម្រិតក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែពុំឃើញមានឯកសារ ឬអត្ថបទណាមួយលើកឡើងពីការលំបាកក្នុងការបង្កើតឬចុះបញ្ជីសហជីពនោះទេ ប៉ុន្តែស្ថានភាពរបស់សហជីពក៏ពុំសូវខ្លាំងក្លាប៉ុន្មានដែរ ដែលយើងអាចមើលឃើញថា កម្មកររោងចក្រអាចរកបានប្រាក់ កម្រៃទាបដែលស្ទើរតែមិនអាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពបាន ដូចនេះធ្វើឱ្យការបង់ភាគ

[33] នួន វាសនា និងម៉ាលីសា សេវ៉ាណូ "ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម និងយុទ្ធសាស្ត្រ"
[34] ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥
[35] ទំព័រ៨ ទិន្នន័យរបាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ទានចូលទៅក្នុងសហជីពមានការលំបាក។ បញ្ហាអ្នកតំណាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ដោយសហជីពមានចំនួនច្រើនពេក ហើយអ្នកតំណាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតសមត្ថភាព ចំណេះដឹងក្នុងការចរចា សម្រុះសម្រួលមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ។ បើតាមការអះអាងពី សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA) បានឱ្យដឹងថាសហជីពតូចៗច្រើនពេកនៅក្នុងរោងចក្រតែមួយបានរារាំងដល់ការបង្កើតការស្រុះស្រួលគ្នានៅថ្នាក់ក្រោមរបស់រោងចក្រ ហើយថា ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ និងកូដកម្មភ្លាម បានបង្កផលប៉ះពាល់ផលិតភាព និងវិនិយោគរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ។[36] លើសពីនេះ អនុប្រធាននៃសមាគមនិយោជកដដែលនេះ លោកស្រី Sandra D'Amico បាននិយាយថា "អ្វីដែលសំខាន់សម្រាប់និយោជកនោះគឺការមាននូវច្បាប់ និងចលនាសហជីព ដែលនិយោជកអាចធ្វើការទាក់ទង និងការចរចាជាមួយ"។ លោកស្រីបានបន្តថា សហជីព ដែលមិនទទួលភាពជាតំណាងក្នុងការចរចាតែងតែបង្កបញ្ហាចលាចល បង្អាក់ដល់ការចរចាហើយ ពេលខ្លះសហពន្ធ័សហជីពមិនអាចធ្វើការគ្រប់គ្រងសហជីពជាសមាជិករបស់ខ្លួននោះទេ ដោយសហពន្ធ័សហជីពយល់ព្រមចូលចរចាតែសហជីពសមាជិក នៅតែមិនព្រមបញ្ឈប់កូដកម្មរបស់ខ្លួន។ ចំណែកឯ ខាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតវិញ លោកអាតធន់ បានលើកឡើងថា សហជីពមាន ចំនួនច្រើនព្រោះ សហជីពមួយចំនួនត្រូវបានគាំទ្រដោយនិយោជក និងពុំមានឯករាជ្យភាពទេ ទើបចេះតែមានការបង្កើតសហជីពថ្មី។ លើសពីនេះទៀតបញ្ហា គឺមិនស្ថិតនៅត្រង់តំណាងសហជីពគ្មានសមត្ថភាពនោះទេ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនធ្វើការចរចាជាមួយសហជីពដែលមានឯករាជ្យភាពនោះទេ ហើយការសម្រុះសម្រួលពីខាងអធិការការងារគ្មានប្រសិទ្ធភាពឡើយ ដែលជាហេតុនាំឱ្យពួកគេសម្រេចចិត្តធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារអ្វីដែលពួកគេចង់បាន។ [37] ដោយហេតុមានបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះហើយ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការផ្តួចផ្តើមបង្កើតច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលពួកខ្ញុំនឹងមានការបកស្រាយទាក់ទងពីច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះនឹងត្រូវបានបកស្រាយក្នុងជំពូកទី២ ។

[36] Charles Rollet and Ananth Baliga, "CAMFEBA: សហជីពច្រើនបង្កជាឧបសគ្គ", ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍, បោះផ្សាយថ្ងៃទី៣ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៥

[37] Charles Rollet and Ananth Baliga, "CAMFEBA: សហជីពច្រើនបង្កជាឧបសគ្គ", ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍, បោះផ្សាយថ្ងៃទី៣ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៥

ជំពូកទី ២
សហជីពកម្ពុជាក្រោមបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

តាមរយៈការបកស្រាយនៅក្នុងជំពូកទី ១ រួចមក យើងឃើញថា សិទ្ធិសេរីភាពសហជីពត្រូវបានធានាទាំងនៅក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ ជាពិសេសគឺនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។ ទោះជាបែបនេះក្តី ដំណើរការរបស់សហជីពនៅតែជួបប្រទះនឹងបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរ ព្រោះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានចែងលម្អិតពីសហជីពកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននោះទេ។ មួយវិញទៀត កំណើននៃកម្លាំងពលកម្ម ពិសេសក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌបាននាំឱ្យសហជីពកម្មករនិយោជិត កាន់តែរីកដុះដាលច្រើនឡើងៗ។ ដោយមើលទៅលើការវិវត្តន៍នៃសង្គមដែលមានការរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការរៀបចំបង្កើតឱ្យមានច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះឡើង ដើម្បីជួយបំពេញនូវកង្វះខាតដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ សម្រួលដល់ដំណើរការសហជីព និងការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។

នៅក្នុងជំពូកទី ២ នេះ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយពី សញ្ញាណទូទៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព (២.១) ការបង្កើត និងដំណើរការនៃសហជីពក្រោមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព (២.២) ព្រមទាំងសិទ្ធិសេរីភាព និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព (២.៣)។

២.១ សញ្ញាណទូទៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើជាប្រញាប់[38] ដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។ ច្បាប់នេះមាន ៧ ជំពូក ចែកជា ១០០ មាត្រា ពោលគឺច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីពដែលចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។ បើទោះបីជាច្បាប់នេះត្រូវបានឱ្យឈ្មោះថា "ច្បាប់ស្តីពីសហជីព" ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែច្បាប់នេះមិនមែនចែងតែពីសហជីពកម្មករនិយោជិតតែមួយនោះទេ ក្នុងនោះក៏បានចែងពីសមាគមនិយោជកផងដែរ តែដោយសារ ប្រធានបទរបស់យើងស្តីពីសហជីព ហេតុនេះពួកខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយតែពីសហជីពកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងផ្នែកនេះ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយពី ដំណើរការនៃការរៀបចំតាក់តែងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះឡើង (២.១.១) និងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ (២.១.២)។

[38] មាត្រា ១០០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

២.១.១ ដំណើរការនៃការរៀបចំតាក់តែងច្បាប់

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុម័តដោយអង្គនីតិបញ្ញត្តិ និងប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ ២០១៦។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងតាំងពីឆ្នាំ ២០០៨ មកម្ល៉េះ ហើយបើគិតមកទល់នឹងពេលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ គឺមានរយៈពេល ៨ ឆ្នាំទៅហើយ។[39] យើងខ្ញុំសូមធ្វើការបង្ហាញពីដំណើរការនៃការរៀបចំតាក់តែងច្បាប់នេះដូចខាងក្រោម ដំណាក់កាលនៃការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ (២.១.១.២) និងការចូលជាធរមាននៃច្បាប់នេះ (២.១.១.៣)។

២.១.១.១ ដំណាក់កាលនៃការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមែនទើបតែត្រូវបានរៀបចំ និងតាក់តែងឡើងដោយតក់ក្រហល់ក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះទេ ពោលគឺសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ បានឆ្លងកាត់ការពិភាក្សា និងជជែកដេញដោលពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ អស់ជាច្រើនលើកច្រើនសារមកហើយ។ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ ២០១៣ តំណាងខាងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានចូលរួមតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ និងចូលរួមក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាលផងដែរ។[40] មកដល់ឆ្នាំ ២០១៣ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ និងត្រូវបានដាក់ជូនទៅទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីដើម្បីពិនិត្យសម្រេច មុននឹងដាក់ជូនទៅរដ្ឋសភាអនុម័ត។ មិនទាន់នឹងបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនៅឯទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីផង សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាល សម្រេចបញ្ជូនមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសារជាថ្មី ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ ដោយសារតែក្នុងអំឡុងពេលនោះ មានកម្មករនិយោជិតជាច្រើនរយនាក់ បានចូលរួមទាមទារតំលើងប្រាក់ឈ្នួល និងទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយស្របពេលគ្នានោះដែរ កម្ពុជាក៏កំពុងជួបប្រទះនឹងបញ្ហាវិបត្តិនយោបាយក្រោយពេលបោះឆ្នោតផង។[41] នៅឆ្នាំ ២០១៤ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានធ្វើការស្នើសុំម្តងទៀតទៅកាន់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្នុងការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីបន្តសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះឡើងវិញ។ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០១៤ និង ២០១៥ មានការពិភាក្សាដេញដោលជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើង គ្រាន់តែសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ មិនបានដាក់ផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយទៅកាន់សាធារណជនប៉ុណ្ណោះ។[42] នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពី ការរៀបចំតាក់តែងច្បាប់ស្តីពីសហជីព របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កាល

[39] "ILO's Statement on Trade Unions Law in Cambodia" http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_466553/lang--en/index.htm 4 April 2016
[40] "ILO's Statement on Trade Unions Law in Cambodia", 4 April 2016 http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_466553/lang--en/index.htm
[41] Alexandra Demetrianova "Cambodia's new Trade Union Law violates workers' rights, activists say",14 April 2016 https://asiancorrespondent.com/2016/04/cambodia-trade-union-law/#vzeF4LkcTtWP61Gw.97
[42] "ILO's Statement on Trade Unions Law in Cambodia", 4 April 2016 http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_466553/lang--en/index.htm

ពីថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ បានបង្ហាញថា ខ្លឹមសារនៃច្បាប់នេះ ត្រូវបានកសាងឡើងដោយឈរលើគោលការណ៍រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អនុសញ្ញាលេខ ៨៧ និង អនុសញ្ញាលេខ ៩៨[43] របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក៏ដូចជាឈរលើបទពិសោធន៍របស់បណ្តាប្រទេសមួយចំនួនលើពិភពលោក ហើយវាក៏មានទម្រង់ និងលក្ខណៈសមស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់កម្ពុជាផងដែរ។

ក្នុងការតាក់តែងខ្លឹមសារនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ក្រសួងកាងារនិង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបង្កើតជាវេទិកាពិភាក្សា ជជែកដេញដោល ជាមួយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក ព្រមទាំងមានសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាសាធារណៈចំនួន ៧ ដង រួចមកហើយដែរ។ រាល់មតិយោបល់របស់ភាគីនីមួយៗ ត្រូវបានក្រសួងធ្វើការពិចារណា និងលើកយកមកពិភាក្សា ព្រមទាំងបានដាក់បញ្ចូលចំណុចខ្លះទៅក្នុងខ្លឹមសារនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះផងដែរ តែមិនបានដាក់បញ្ចូលតាមការស្នើសុំទាំងស្រុងនោះទេ។[44]

២.១.១.២ ការចូលជាធរមាននៃច្បាប់

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័តនៅថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានសម្លេងគាំទ្រ ៦៧ លើ ៩៨ សម្លេង[45] និងត្រូវបានព្រឹទ្ធសភាអនុម័តយល់ស្របតាមនៅថ្ងៃទី ១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។ ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើជាប្រញាប់ដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ នឹងនិរាករណ៍នូវរាល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលផ្ទុយពីច្បាប់នេះ។[46]

២.១.២ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលបានចូលជាធរមាននៅឆ្នាំ ២០១៦ បានចែងលម្អិតទាក់ទងនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ជាងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ជាបន្តពួកខ្ញុំ នឹងមានការបកស្រាយទាក់ទងនឹងច្បាប់នេះនូវចំណុចមួយដូចខាងក្រោម គោលបំណង និងគោលដៅ (២.១.២.១) ក៏ដូចជាវិសាលភាពនៃច្បាប់ (២.១.២.២) ការកំណត់ពីនិយមន័យនៃសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត (២.១.២.៣) និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់សហជីព (២.១.២.៤)។

---

[43] អនុសញ្ញាលេខ ៩៨ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ១៩៤៨

[44] ទស្សនាវដ្តីការងារលេខ ២ របស់ក្រសួងការងារ "ILOស្វាគមន៍ និងឯកភាពចំពោះពង្រៀងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៥" ទំព័រ ៥២

[45] ប៊ិច សុធារី, "ច្បាប់សហជីពត្រូវអនុម័តស្របពេលមានការរិះគន់មេដឹកនាំសហជីព," ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ថ្ងៃទី៥ មេសា ២០១៦

[46] មាត្រា ៩៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

២.១.២.១ គោលបំណង និងគោលដៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក.គោលបំណង

មាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះបានចែងថា ច្បាប់នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងពីរសំខាន់ៗ ទីមួយគឺដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ និងទីពីរគឺដើម្បីកំណត់ពីការប្រព្រឹត្តិទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ខ. គោលដៅនៃច្បាប់

ច្បាប់នេះក៏មានគោលដៅចម្បងៗ ដូចជាការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ជម្រុញឱ្យមានភាពសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ។[47]

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរថា "ច្បាប់នេះ មានគោលដៅទប់ស្កាត់មជ្ឈដ្ឋានមួយចំនួនតូច ដែលមានចេតនាអាក្រក់ចង់បន្តប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត ឬវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីបម្រើដល់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន និងបក្ខពួកដោយមិនបានគិតអំពីផលប្រយោជន៍ពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិត"។ [48] ក្រសួងក៏បានគូសបញ្ជាក់ពីគោលបំណងចម្បងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គឺធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលមានសហជីពកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាសមាគមនិយោជក មានសុខដុមនីយកម្មជាមួយគ្នា ដោយយកវិវាទទាំងអស់មកដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់ ចៀសវាងការនាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម ដែលអាចធ្វើឱ្យបាត់បង់ទាំងផលិតភាព និងប្រាក់ឈ្នួលរបស់បងប្អូនកម្មករជាដើម។[49]

២.១.២.២ វិសាលភាពនៃច្បាប់

យោងតាមមាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាដែលបានចែងថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកនៃសហជីព", មាត្រា ២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ និងមាត្រា ៨ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម

[47] មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[48] ការលើកឡើងរបស់លោក សោម ចំណាន ទីប្រឹក្សាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសន្និសិទស្តីពី"ការលើកកម្ពស់ការងារសួល ដើម្បីការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត នៅកម្ពុជា" ថ្ងៃទី១៣ មីនា ២០១៧

[49] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២១៧ ក.ប/ស.ជ.ណ ស្តីពីការចូលជាធរមាននៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី ២៨ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦

កិច្ច និងវប្បធម៌ ដែលកម្ពុជាជារដ្ឋភាគី ដែលបានទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់បុគ្គលគ្រប់រូប ដើម្បីបង្កើត និងចូលរួមសហជីពដោយសេរី និងតាមជម្រើសរបស់ពួកគេ, និងកថាខណ្ឌ២១៦ ស្តីពីគោលការណ៍ទូទៅនៃការបែងចែកប្រភេទពលកម្មការងារនៃសេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់គណៈកម្មាធិការអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលបានចែងថា "គ្រប់បុគ្គលទាំងអស់ដោយពុំមានការរើសអើង មានសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមបង្កើតសហជីពដោយសេរីភាព និងតាមការពេញចិត្តរបស់ពួកគេ" បានបង្ហាញថា សិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីពគឺមានចំពោះបុគ្គលគ្រប់រូប។ តែបើប្រលេកមើលមាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់ពីវិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នេះ ដែលគ្របដណ្តប់តែទៅលើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រប៉ុណ្ណោះ ។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ ពុំមានវិសាលភាពអនុវត្តលើបុគ្គលទាំងអស់ និងមិនរាប់បញ្ចូលនូវសិទ្ធិរបស់អ្នកបំរើតាមផ្ទះក្នុងការចូលរួមសហជីពនោះទេ។

រីឯវិសាលភាពនៃសហជីពក្រោមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារវិញ គឺត្រង់មាត្រា ១ បានចែងបើកសិទ្ធិចំពោះបុគ្គលិកដែលធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺមានសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិស្តីពី សេរីភាពសហជីព ដែលមានក្នុងច្បាប់ការងារ ទោះបី ពួកគេជាបុគ្គលដែលមិនស្ថិតក្រោមការអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា១ នៃច្បាប់ការងារ ក៏ដោយ។[50]

ចំណុចខុសគ្នាចំពោះវិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍សិទ្ធិសេរីភាពសហជីព ក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ ២០១៦ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ គឺត្រង់ អ្នកបំរើតាមផ្ទះមិនត្រូវបានទទួលស្គាល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីពនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពឡើយ។ អ្នកបំរើតាមផ្ទះទាំងនោះអាចចូលរួមក្នុងការបង្កើតសហជីពបានដរាបណា មានបញ្ញត្តពិសេសចែងបញ្ជាក់បន្ថែម។

លើសពីនេះទៅទៀត អ្នកធ្វើការក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ [51] ក៏មិនត្រូវបានចែងក្នុងមាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះដែរ។ នៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ តំណាងសហជីពកម្មករ និយោជិតបានធ្វើការស្នើទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យធ្វើការដាក់បញ្ចូលបុគ្គលិកធ្វើការក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ និងអ្នកបំរើតាមផ្ទះ ចូលទៅក្នុងបញ្ញត្តិដែលចែងពីវិសាលភាពនៃច្បាប់ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់អាចចូលរួមក្នុងការបង្កើតសហជីពនេះបានសមស្រប និងត្រូវបានការពារដោយច្បាប់។ យោងតាមរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ

[50] ចំណុច ឃ និង ង កថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[51] អ្នកធ្វើការក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ សំដៅលើអ្នកប្រកបអាជីវកម្មដោយខ្លួនឯង ឬអ្នកដែលធ្វើការឲ្យបុគ្គលដែលប្រកបអាជីវកម្មខ្លួនឯង ដែលអាជីវកម្មនោះមិនបានចុះបញ្ជីក្នុងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

មួយបានរកឃើញថា កម្មករដែលបាននឹងកំពុងធ្វើការក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធនេះ ប្រឈមនឹងការលំបាកច្រើនជាងកម្មករធ្វើការក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ដោយហេតុថាពួកគេធ្វើការដោយមិនមានសហជីព មិនមានកិច្ចសន្យាការងារ និងមិនមានលក្ខខណ្ឌការងារដែលប្រសើរ។[52]

តំណាងមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ធ្លាប់បានគូសបញ្ជាក់ថា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានលើកឡើងពីយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឱ្យទៅជាសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ តាមរយៈអនុសាសន៍លេខ ២០៤ នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី ១០៤ របស់ខ្លួនសម្រាប់ឱ្យប្រទេសជាសមាជិកបានអនុវត្តតាម។ ដោយឡែកចំពោះកម្ពុជាដែលជាសមាជិករបស់អង្គការនេះ ក៏បានបង្ហាញការគាំទ្រ ហើយខាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បាននឹងកំពុងព្យាយាមសិក្សាលើបញ្ហានេះផងដែរ គ្រាន់តែវាត្រូវការរយៈពេលវែងបន្តិចក្នុងការធ្វើការងារខាងលើ។

២.១.២.៣ និយមន័យ

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព គេឃើញមានការកំណត់ពីនិយមន័យនៃវាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងច្បាប់នេះ ដែលខុសប្លែកពីច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលពុំបានកំណត់ពីនិយមន័យនៃពាក្យសំខាន់ឡើយ។ ក្នុងមាត្រា ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានឱ្យនិយមន័យពាក្យ៖

- អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកជាក្រុម ជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ ហើយអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ហៅថាសហជីព។
- សហជីពមូលដ្ឋាន សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។
- សហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។
- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។

[52] របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ៖ "អ្នកធ្វើការក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធនៅតែទទួលរងការរំលោភបំពាន" ចេញផ្សាយដោយ អង្គការកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ១៣ ធ្នូ ២០១៥

២.១.២.៤ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព

នៅក្នុងច្បាប់ថ្មីនេះ សហជីពត្រូវបានបែងចែកជា ៣ ថ្នាក់[53] គឺ ថ្នាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ថ្នាក់សហព័ន្ធសហជីព និងថ្នាក់ជាសហភាពសហជីព ឬអាចហៅម៉្យាងទៀតថា សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព។

- សហជីពមូលដ្ឋាន គឺជាសហជីពដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះផ្ទាល់ ហើយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានសមាជិកជាកម្មករ និយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះ ចំនួនយ៉ាងតិច ១០នាក់។
- សហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចាប់ពី ៧ ឡើងទៅ អាចបង្កើតទៅជាសហព័ន្ធសហជីពមួយ។
- សហភាពសហជីពវិញ អាចបង្កើតឡើងបាននៅពេលដែលមានសហព័ន្ធសហជីពមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ ។

នេះជាចំណុចថ្មី ដែលពុំធ្លាប់បានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ នោះទេ។ ការកំណត់ពីរចនាសម្ព័ន្ធសហជីពបែបនេះ មានលក្ខណៈប្រសើរចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាន ព្រោះវាអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិត ដែលធ្វើការក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសនោះ ត្រឹមតែ ១០នាក់ឡើងអាចបង្កើតបានជាសហជីពមូលដ្ឋានបានមួយនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់គេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យលទ្ធភាពនៃការបង្កើតសហជីពមានច្រើនជាងមុន។ បញ្ហានេះដែរ ភាគីខាងនិយោជកបានបង្ហាញពីការមិនសប្បាយចិត្តរបស់ពួកគេ ចំពោះការកម្រិតអប្បបរមានៃចំនួនសមាជិកបែបនេះ ដោយបារម្ភថាលទ្ធភាពនៃការចរចាកាន់តែពិបាក ប្រសិនណាមានសហជីពកាន់តែច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសនោះ។[54] ភាគីនិយោជកធ្លាប់បានសំណូមពរទាក់ទងនឹងការកំណត់ពីចំនួនសមាជិកនៅក្នុងសហជីពមូលដ្ឋាន គឺស្នើឱ្យមានកម្មករចំនួនយ៉ាងតិច ២០% នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ក្នុងសហគ្រាស[55] តែក្រសួងមិនបានដាក់បញ្ចូលសំណើនេះទៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពឡើយ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ មានមតិមួយចំនួនបានបង្ហាញពីការព្រួយបារម្ភផងដែរទាក់ទងនឹងការបង្កើតសហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព។ លោក យុន ថារ៉ូ ដែលជាមន្ត្រីកម្មវិធីនៃមជ្ឈមណ្ឌលសាម្គីភាពការងារ បានលើកឡើងថា "លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យ សហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកា

[53] មាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[54] ទស្សនាវដ្តីការងារលេខ ២ របស់ក្រសួងការងារ "ILOស្វាគមន៍ និងឯកភាពចំពោះពង្រៀងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ ២០១៥" ទំព័រ ៥២

[55] ទស្សនាវដ្តីការងារលេខ ២ របស់ក្រសួងការងារ "ILOស្វាគមន៍ និងឯកភាពចំពោះពង្រៀងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ ២០១៥" ទំព័រ ៥២

ត្រឹមត្រូវចំនួន ៧ ទើបអាចបង្កើតទៅជាសហព័ន្ធសហជីពមួយ និង សហព័ន្ធសហជីពមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ ទើបបង្កើតបានជាសហភាពសហជីពមួយ ជាចំនួនមួយដែលខ្ពស់ពិបាកក្នុងការរួបរួមគ្នា ព្រោះថាសហជីពមូលដ្ឋានប្រឈមនឹងការពិបាកក្នុងទទួលបានបញ្ជិកាស្របច្បាប់ ដោយហេតុថាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការទទួលបានបញ្ជិកានៅក្នុងច្បាប់នេះមានច្រើនចំណុច"។[56]

២.២ ដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីពកម្មករនិយោជិត

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ឬសហជីព អាចអនុវត្តនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានពេញលេញ លុះត្រាតែខ្លួនត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ ក្នុងផ្នែកនេះ យើងនឹងបកស្រាយពី សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព (២.២.១) ការបង្កើតសហជីពស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព (២.២.២) ការរក្សា និងការលុបចោលបញ្ជិកា (២.២.៣) និងចុងក្រោយគឺ ដំណើរការ និងការរំលាយសហជីព (២.២.៤)។

២.២.១ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព

២.២.១.១ សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួម

មានការចែងដូចគ្នាក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។ កម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកទាំងអស់សុទ្ធតែមានសិទ្ធិបង្កើត ឬចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាការការពារប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ដោយមិនមានការរើសអើងពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿសាសនា និន្នាការនយោបាយ ឬសញ្ជាតិអ្វីនោះឡើយ។[57]

អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺត្រង់ថា នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ ២០១៦ បានលុបឃ្លា "និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន" ដែលធ្លាប់មានក្នុងបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។[58] ការលុបឃ្លានេះចេញ ហាក់បីដូចជារឹតត្បិតនូវសេរីភាពក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរី ហើយក៏ជាការអនុវត្តផ្ទុយទៅនឹងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ស្តីពី

---

[56] បទសម្ភាសន៍របស់លោក ឃុន ថារ៉ូ និងលោកមេធាវី សុក សំអឿន ជាមួយវិទ្យុវីអូឌីស្តីពី "សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព" តុលា ឆ្នាំ ២០១៥

[57] មាត្រា ៥ និង ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[58] មាត្រា ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ១៩៤៨ ដែលកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់យកមកអនុវត្តនៅថ្ងៃទី ២៣ សីហា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដោយសារនៅក្នុងអនុសញ្ញាបានចែងផ្តល់សិទ្ធិដល់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមដោយសេរីតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន។[59]

២.២.១.២ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

កម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកទាំងអស់អាចចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ដោយគ្មានការរើសអើងអ្វីទាំងអស់ ហើយគ្មានបុគ្គលណាមួយ រួមទាំងសហជីពអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះទេ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសហជីពមិនអាចមានសមាជិកជានិយោជកឡើយ។[60] ភាពមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាពមានចែងដូចគ្នាទាំងនៅក្នុងមាត្រា៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ ២០១៦ និងមាត្រា ២៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

២.២.១.៣ សិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួម ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីព

កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក៏មានសិទ្ធិផងដែរក្នុងការមិនចូលរួមនៅក្នុងសហជីព និងអាចធ្វើការដកខ្លួនពីសមាជិកភាពក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលខ្លួនបានចូលរួមនោះបានគ្រប់ពេលវេលា។[61] ចំពោះការដកខ្លួនចេញពីសហជីពណាមួយ កម្មករនិយោជិត ត្រូវចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃក្នុងលិខិតមួយ ហើយដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន។ តាមរយៈការជូនដំណឹងនេះ សាមីជននឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាលែងជាសមាជិកដោយស្វ័យប្រវត្តិ ហើយនិយោជកនឹងត្រូវបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ជននោះសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព។ បញ្ញត្តិនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈរបស់គណៈកម្មាធិការអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលលើកឡើងថាៈ សមាសភាពសំខាន់មួយនៃសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម គឺថាគ្មាននរណាម្នាក់ត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យចូលជាសមជិកសមាគមឡើយ។[62]

៣.១.១.៤ សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

មាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដូចគ្នានឹងមាត្រា ២៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺបានអនុញ្ញាតឱ្យសមាជិកនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីពស្របទៅតាមការកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈនីមួយៗរបស់

---

[59] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)

[60] មាត្រា៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ២៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[61] មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ២៧៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[62] កថាខណ្ឌ ៥៥ នៃសេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម

សហជីព។ លក្ខន្តិកៈនេះក៏អាចបន្ថយលទ្ធភាពលក្ខខ័ណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះដែរ។

២.២.២ ការចុះបញ្ជិកាសហជីព

ដើម្បីឱ្យសហជីពកម្មករនិយោជិត ទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់ គឺចាំបាច់ត្រូវធ្វើការចុះបញ្ជីជាមុនសិន [63] ហើយទីតាំងនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីគឺអាស្រ័យទៅលើទីតាំងដែលសហជីពនោះស្ថិតនៅ។ ចំពោះសហជីព និងសមាគមនិយោជក ដែលបានចុះបញ្ជីរួច ហើយនៅមុនពេលដែលច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបានចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជី និងទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលរហូតដល់ចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន[64]។

អ្នកដែលមានសិទ្ធិក្នុងការយកសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជី ដាក់ជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី គឺអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកប៉ុណ្ណោះ។[65] យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ២៤៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់ពីឯកសារដែលត្រូវភ្ជាប់ជាមួយសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី មានជាអាទិ៍៖

១. ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីដោយមានចុះហត្ថលេខា និងឈ្មោះរបស់ប្រធានសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ចំនួន ១ ច្បាប់។

២. លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះដែលជាច្បាប់ដើម ចំនួន ៣ ច្បាប់

៣. ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលចំនួន ៣ ច្បាប់។

៤. បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះចំនួន ៣ ច្បាប់ ដោយបញ្ជាក់ពីភេទ សញ្ជាតិ ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត មុខងារ និងអតីតភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរ។

៥. សំណុំលិខិតរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

៦. អាស័យដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

[63] មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៤៩ កប/ប្រ.ក ស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

[64] មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[65] មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

៧. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីយធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។

៨. កំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ ចំនួន ៣ ច្បាប់ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ។ **(គំរូនៃឯកសារពាក់ព័ន្ធខាងលើ សូមមើលក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣)**

សហជីពនឹងមិនទទួលបានភាពស្របច្បាប់ កាលបើមិនបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ។ ប៉ុន្តែបញ្ហានៅត្រង់ថា ក្នុងកំឡុងពេលដែលសហជីពបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី តើគេមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា ឬធ្វើបណ្តឹងដែរឬទេ ឬក៏ត្រូវរង់ចាំរហូតទាល់តែដំណើរការនៃការចុះបញ្ជិកាបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ។ មាត្រានេះគួរតែបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ថាសហជីពអាចដំណើរការស្របច្បាប់ឬទេក្នុងអំឡុងពេលដែលកំពុងដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីនោះ។ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចមួយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ[66] បានបញ្ជាក់ថា បើទោះបីជាការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការរបស់សហជីពត្រូវធ្វើតាមរយៈការចុះបញ្ជីក៏ពិតមែន តែដើម្បីឱ្យសហជីពអាចដំណើរការដោយប្រសិទ្ធភាព សកម្មភាពស្របច្បាប់មួយចំនួន មិនគួរពឹងផ្អែកទៅលើការចុះបញ្ជីនោះដែរ។

២.២.២.១ លក្ខខណ្ឌអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសរបស់សមាជិកសហជីពនោះផ្ទាល់ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីបាន។[67] ដើម្បីមានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន បេក្ខភាពនោះត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ បញ្ញត្តិនេះបានកំណត់អំពីអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលអាចជាជនជាតិខ្មែរ ឬក៏ជាជនបរទេស។ ចំពោះបេក្ខភាពជាជនជាតិខ្មែរត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ ឆ្នាំ និងត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅ កម្រិតវប្បធម៌ និងភាពមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ។ បើជាជនបរទេសត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ ឆ្នាំ ចេះអាន និងសរសេរអក្សរខ្មែរបាន និងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យ៉ាងតិច ២ ឆ្នាំ មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោ

---

[66] ILO "Giving Globalization a Human Face" 101st Session, 2012; p 31

[67] កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ទោះបីជាបែបនេះក៏ដោយចុះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏អាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែមបានផងដែរក្នុងករណីដែលយល់ថាចាំបាច់។

មាត្រា ២០ និង ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានដាក់កម្រិតទៅលើសមត្ថភាពនៃអនិតិជនក្នុងការឈរឈ្មោះជាបេក្ខភាពអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះរដ្ឋបាលសហជីព ដោយសារច្បាប់តម្រូវឱ្យមានអាយុយ៉ាងហោចណាស់ក៏ ១៨ ឆ្នាំឡើងទៅដែរ។ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងលក្ខខណ្ឌរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសហជីព ដែលមានតម្រូវនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារវិញ ឃើញថាការកំណត់ពីអប្បបរមានៃអាយុបានបន្ថយពី២៥ ឆ្នាំ មកនៅត្រឹម១៨ ឆ្នាំវិញ។ ច្បាប់នេះផងដែរ បានជួយទៅដល់បេក្ខភាពឈរឈ្មោះជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសហជីពឱ្យមានភាពងាយស្រួលជាងមុនក្នុងការបញ្ជាក់ពីភាពគ្មានទោសទណ្ឌរបស់ខ្លួន តាមរយៈការធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនដោយមិនចាំបាច់ធ្វើលិខិតថ្កោលទោសនៅក្រសួងយុត្តិធម៌នោះទេ។

ចំពោះលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទងនឹងការចេះអាន ចេះសរសេរ មកលើជនជាតិខ្មែរ ដែលជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ជាការធានាឱ្យបានផងដែរថាអ្នកដែលនឹងមកគ្រប់គ្រងសហជីពដែលមានកម្មករ និយោជិតជាច្រើនជាសមាជិក ត្រូវចេះភាសាឱ្យបានច្បាស់ ដោយហេតុថាអ្នកដឹកនាំនោះត្រូវបំពេញការងារជាច្រើនសម្រាប់ដំណើរការសហជីព បើទោះបីជាមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ នឹងមាត្រា ២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ បានចែងពីការទទួលបាននូវសិទ្ធិទាំងអស់ដោយគ្មានការរើសអើងណាមួយឡើយ រួមទាំងមូលដ្ឋានលើភាសាផងដែរ។

២.២.២.២ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានតម្រូវឱ្យលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរួមបញ្ចូលនូវៈ

- ឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រា
- សេចក្តីពណ៌នាពីដែនអនុវត្តតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាត
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសម្លេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ នៃសមាជិកចូលរួមប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម

- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ជាមួយនឹងលទ្ធភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់ និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព។
- លក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល យ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា ២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា ២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថា សហជីពមានគោលបំណងតំណាងឱ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះ មានតែកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេ ទើបអាចចូលជាសមាជិកសហជីពបាន។

ម៉្យាងវិញទៀត លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ក្រោមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពទាមទារនូវចំណុចជាច្រើន ហើយបើយើងពិនិត្យទៅលើលក្ខន្តិកៈនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ យោងតាមប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ០២១ ក.ក.ប.វ/ ប្រក. ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ ២០០៦ វិញ គ្រាន់តែជាសេចក្តីណែនាំសម្រាប់អ្នកតាក់តែងលក្ខន្តិកៈនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈប៉ុណ្ណោះ ហើយសហជីពនៅតែមានសិទ្ធិតាក់តែងដោយសេរីនូវលក្ខន្តិកៈនោះ កុំឱ្យតែវាផ្ទុយនឹងច្បាប់ជាធរមាន ឬផ្ទុយជាមួយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់គឺ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះមានចែងតម្រូវឱ្យ នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈមានបញ្ជាក់អំពី ការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ត្រូវមានសម្លេង ៥០%+១ នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ។ ថ្លែងនៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍មួយ លោកមេធាវី សុក សំអឿន បានយល់ថា ″ការតម្រូវបែបនេះ នឹងធ្វើឱ្យសហជីពកម្មករដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើន ជួបប្រទះនឹងការលំបាកក្នុងការចូលរួមធ្វើសកម្មភាពណាមួយ″។[68] សហជីពដែលមានចំនួនសមាជិកកាន់តែច្រើនដល់រាប់ពាន់នាក់ កាន់តែពិបាកក្នុងការស្វែងរកសម្លេងឱ្យបានគ្រប់ចំនួន តាមការកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ ពេលដែលពួកគេ

[68] បទសម្ភាសន៍របស់លោក យុន ថារ៉ូ និងលោកមេធាវី សុក សំអឿន ជាមួយវិទ្យុវីអូឌីស្តីពី ″សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព″ តុលា ឆ្នាំ ២០១៥

ចង់ធ្វើកូដកម្ម។ ជាឧទាហរណ៍ សហជីពមួយដែលមានសមាជិកចំនួន ១០០០ នាក់ នឹងត្រូវការ ការចូលរួមពីកម្មករ និយោជិតជាសមាជិកចំនួនយ៉ាងតិច ៥០១ នាក់ ទើបអាចបោះឆ្នោតសម្រេចធ្វើកូដកម្មបាន។ ក្នុងជីវភាពជាក់ស្តែង សហជីពអាចមានការលំបាកក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានជូនដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។ យ៉ាងណាមិញ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លោក អ៊ិត សំហេង បានមានប្រសាសន៍ថា "មាត្រា ១៣ ដែលចែងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ នោះគឺជារឿងត្រឹមត្រូវទៅតាមលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងការពារផលប្រយោជន៍ដល់សមាជិកកម្មករនិយោជិតព្រោះការធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មត្រូវមានការយល់ព្រមពីសមាជិកភាគច្រើនពុំមែនតែតំណាងពីរបីនាក់នោះទេ។"[69]

២.២.៣ ការរក្សា និងការលុបចោលបញ្ជិកា

២.២.៣.១ ការរក្សាបញ្ជិកា

ដើម្បីរក្សាបញ្ជិកាដែលបានយល់ព្រមរួចហើយ ឱ្យនៅមានសុពលភាព សហជីពនីមួយៗត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ជូនសមាជិកខ្លួន និង ចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំនួន ១ ច្បាប់។[70] របាយការណ៍នេះ ត្រូវបង្ហាញពីប្រាក់ចំណូលសរុប និងការចំណាយផ្សេងៗ។ ច្បាប់ក៏តម្រូវឱ្យមានបង្ហាញពីសកម្មភាពរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងចំនួនសមាជិកផងដែរ។ ចំពោះគណនីធនាគារវិញ ទាំងសហជីព និងសមាគមនិយោជក ត្រូវផ្តល់រាល់ព័ត៌មានក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។ ក្នុងករណីដែលធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ និងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ (លើកលែងតែការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព) ត្រូវជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ។

ចំពោះលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាបញ្ជិកានេះ គេឃើញមានតម្រូវឱ្យធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុផ្ញើរទៅកាន់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលចំណុចនេះមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ តែទោះជាបែបនេះក្តី ការតម្រូវឱ្យធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុផ្ញើរទៅកាន់ក្រសួង ក៏បានរួមចំណែកជួយត្រួតពិនិត្យ តាមដានពីតម្លាភាពនៃចំណូល និងចំណាយនៅក្នុងសហជីពនោះផងដែរ ចៀសវាងការដែលសហជីពណាមួយបានទទួល និងប្រើប្រាស់លុយមិនត្រឹមត្រូវ។ចំណែកតាមយោបល់របស់គណៈកម្មាធិការនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានលើកឡើងថា "សហជីពមួយត្រូវមានសេរីភាពក្នុងដំណើរការ និងគ្រប់គ្រងមូលនិធិរបស់ខ្លួនដោយគ្មានការដាក់កម្រិត និងការជ្រៀតជ្រែកឡើយ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលបានផ្តល់ឱ្យអាជ្ញាធរ នូវសិទ្ធិក្នុងការរឹតត្បិត

[69] ប៊ុច សុធារី, "ច្បាប់សហជីពត្រូវអនុម័តស្របពេលមានការរិះគន់មេដឹកនាំសហជីព," ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ថ្ងៃទី៥ មេសា ២០១៦

[70] មាត្រា ១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

សេរីភាពរបស់សហជីព ក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងប្រើប្រាស់នូវមូលនិធិរបស់ខ្លួន តាមបំណងរបស់ខ្លួនសម្រាប់គោលបំណងសហជីពធម្មតា និងស្របច្បាប់ គឺផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម"។[71] យោងតាមសេចក្ដីសម្រេចសង្ខេបរបស់គណៈកម្មាធិការនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រាល់ទម្រង់ណាមួយនៃការត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋដែលផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម គួរត្រូវបានលុបបំបាត់ចោល ដោយហេតុថាបញ្ញត្តិនេះអនុញ្ញាតឱ្យអាជ្ញាធរលូកដៃចូលក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃសហជីព។[72]នៅត្រង់កថាខណ្ឌ ៤៩០ នៃសេចក្ដីសង្ខេបដដែលបានចែងថា "ការប្រើប្រាស់អំណាចរបស់អាជ្ញាធររដ្ឋមិនគួរមានទៅលើការធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនោះទេ ហើយព័ត៌មានសម្ងាត់នៃគណនីធនាគាររបស់សហជីព ក៏ពុំគួរត្រូវបានរាយការណ៍ទៅកាន់រដ្ឋាភិបាលណាមួយដែរ លើកលែងតែភាគីដែលជាម្ចាស់ជំនួយប៉ុណ្ណោះ"។[73]

២.២.៣.២ ការលុបចោលបញ្ជិកា

ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចខាងលើទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវជូនដំណឹងស្ដីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះឱ្យកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។ ក្នុងករណីដែលមិនអនុវត្តតាមទេ ក្រសួងនឹងជូនដំណឹងជាលើកទី ២ ហើយនឹងបន្ថយរយៈពេលមកនៅត្រឹម ៣០ ថ្ងៃវិញ។ ប្រសិនបើអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងនោះទេ វានឹងប្រឈមនឹងការសម្រេចលុបបញ្ជិកាចោល តាមរយៈបណ្ដឹងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ទៅកាន់តុលាការ[74]។

២.២.៤ ដំណើរការ និងការរំលាយនៃសហជីព

២.២.៤.១ ដំណើរការ

ក.រដ្ឋបាលរបស់សហជីព

នៅក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ សហជីពមានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការរៀបចំនូវគោលនយោបាយ ក៏ដូចជាសកម្មភាពការងារមួយចំនួនដោយឯករាជ្យ និងដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីនិយោជកនោះទេ។ ការងារទាំងនោះមានជាអាទិ៍៖

- រៀបចំនូវរបាយការណ៍ ឯកសារ និងទិន្នន័យ

[71]កថាខ័ណ្ឌ៤៨៥ សេចក្ដីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្ដីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម

[72] កថាខណ្ឌ៦៧ សេចក្ដីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្ដីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម

[73] កថាខណ្ឌ៤៩០ សេចក្ដីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្ដីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើត

[74] មាត្រា ១៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

- ប្រមូលសមាជិកភាពឈរលើគោលការណ៍សេរី គ្មានការបង្ខិតបង្ខំ។
- ប្រមូលប្រាក់វិភាគទាន

ខ.ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

សហជីពមួយ អាចដំណើការដោយរលូនបានក៏អាស្រ័យទៅលើធនធាន ដែលខ្លួនមានផងដែរ។ ប្រភពនៃហិរញ្ញវត្ថុ[75]ទាំងនោះបានមកពី ទី១ ភាគទានបានមកពីសមាជិករបស់ខ្លួន ដូចដែលមានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ទី២ ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងទី៣ អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកខ្លួន ឬភាគីផ្សេងទៀត។ ដោយឡែកចំពោះចំណាយ ឬការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិវិញ ត្រូវស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ ឬលក្ខន្តិកៈ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ដូចជាប្រកាសពីមុន ពុំមានចែងលម្អិតពីហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពនោះទេ គឺគ្រាន់តែទទួលស្គាល់នូវការបង់ប្រាក់ភាគទានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសម្រាប់ទ្រទ្រង់ដំណើរការនៃសហជីពនោះ។

ក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ ក៏បានចែងផងដែរថា ក្នុងករណីដែលមានការសង្ស័យអំពីភាពមិនប្រក្រតីកើតឡើង ភាគីពាក់ព័ន្ធអាចស្នើសុំឱ្យធ្វើសវនកម្មលើហិរញ្ញវត្ថុនោះ ដោយស្ថាប័នឯករាជ្យ ដែលបានចុះបញ្ជីនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។[76] ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី វានៅតែមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់នៅក្នុងបញ្ញត្តិនេះត្រង់ថា តើអ្នកណាជាភាគីពាក់ព័ន្ធខ្លះ ហើយតើសមាជិកសហជីព អាចស្នើសុំធ្វើសវនកម្មហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពបានដែរឬទេ។ ម៉្យាងទៀតតើស្ថានភាពបែបណាខ្លះដែលត្រូវបានចាត់ថាមានភាពមិនប្រក្រតីនោះ។ លោក យុន ថារ៉ូ ជាមន្ត្រីកម្មវិធីនៃមជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាពការងារ បានលើកឡើងថា "នៅក្នុងដំណាក់កាលពិភាក្សាសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ គេឃើញមានបានបើកសិទ្ធិឱ្យសហជីពអាចធ្វើការប្តឹងជំទាស់ ក្នុងករណីដែលការស្នើសុំធ្វើសវនកម្មនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយចេតនាមិនល្អ តែគេមិនឃើញខ្លឹមសារនេះបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពឡើយ។"[77]

[75] មាត្រា ២២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[76] មាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[77]បទសម្ភាសន៍របស់លោក យុន ថារ៉ូ និងលោកមេធាវី សុក សំអឿន ជាមួយវិទ្យុវីអូឌីស្តីពី "សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព" តុលា ឆ្នាំ ២០១៥

២.២.៤.២ ការរំលាយសហជីព និងអានុភាព

ការរំលាយសហជីព ត្រូវធ្វើតាមរូបភាព ៣ យ៉ាងគឺ តាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ការរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន បានបិទលែងដំណើរការ និងការរំលាយដោយតុលាការ។[78] ក្នុងករណីមានការរំលាយដោយតុលាការ ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬសមាជិកចំនួន ៥០% នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីរំលាយ ហើយតុលាការអាចកំណត់នូវពេលវេលាសម្រាប់ឱ្យសហជីព ធ្វើការកែតម្រូវកំហុសឆ្គងជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការចេញសេចក្តីសម្រេចណាមួយ។

យ៉ាងណាមិញ ការរំលាយត្រូវផ្អែកលើមូលហេតុដូចខាងក្រោម[79]៖

- សហជីព បានបង្កើត ឬធ្វើសកម្មភាពដែលមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលដៅដូចដែលមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ
- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជក ហើយមិនអាចស្តារភាពឯករាជ្យនោះមកវិញបាន
- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល មានកំហុសធ្ងន់។

ទោះបីជាត្រូវបានរំលាយក៏ពិតមែន អ្នកដឹកនាំគ្រងគ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៅតែត្រូវទទួលខុសត្រូវកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន ឬភាគីដទៃទៀតរហូតដល់ថ្ងៃប្រកាសជាផ្លូវការ។ ប៉ុន្តែពួកគេនឹងត្រូវបានហាមមិនឱ្យធ្វើការដឹកនាំក្នុងសហជីពថ្មី ក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃចេញដីការសម្រេចរបស់តុលាការ។[80] ចំពោះទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលត្រូវបានរំលាយនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមការកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈ ឬវិធានកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ក្នុងករណីដែលមិនមានចែងទេ តុលាការការងារអាចផ្ទេរទ្រព្យសម្បត្តិនោះបានតែក្នុងរូបភាពជាអំណោយ ទៅឱ្យសហជីពមួយទៀត ដែលបង្កើតឡើងស្របតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិយសង្គមប៉ុណ្ណោះ។នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ បានបញ្ជាក់លម្អិតជាងមុនពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលាយ និងមូលហេតុនៃការរំលាយសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលកាលពីនៅក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ វិញគឺបញ្ញត្តិនៃការរំលាយ និងមូលហេតុនៃការរំលាយមិនត្រូវបានចែងលម្អិតទេ។

[78] មាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព
[79] មាត្រា ២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព
[80] មាត្រា ៣០នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

២.៣ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចនៃសហជីពកម្មករនិយោជិត

ក្រោយពីបង្កើត និងចុះបញ្ជិការួចមក សហជីពនឹងបានទទួលសិទ្ធិ និងការការពារពីច្បាប់ (២.៣.១)។ ជាមួយគ្នានេះដែរ សហជីពក៏ត្រូវមាន កាតព្វកិច្ច (២.៣.២) និងការទទួលខុសត្រូវ (២.៣.៣) ស្របតាមច្បាប់ផងដែរ ។

២.៣.១ សិទ្ធិរបស់សហជីព

សិទ្ធិរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតក្រោមច្បាប់ស្តីសហជីព ពុំមានលក្ខណៈខុសប្លែកគ្នាពីសិទ្ធិដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ សិទ្ធិទាំងនោះរួមមាន៖

២.៣.១.១ សិទ្ធិក្នុងការតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលផ្ទៃក្នុង

មាត្រា ៩ នៃច្បាប់សហជីព មិនមានភាពខុសគ្នាពីមាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ គឺបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យសហជីពក្នុងការរៀបចំតាក់តែងនូវលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ដែលស្របទៅនឹងការកំណត់របស់ច្បាប់។

២.៣.១.២ សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ

សហជីពក៏មានសិទ្ធិក្នុងការតាក់តែងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងកិច្ចដំណើរការសហជីពក្នុងគោលបំណងធ្វើយ៉ាងណា ឱ្យស្ថាប័នមួយនេះអាចដំណើតការទៅបានដោយមានប្រសិទ្ធភាព ជាពិសេសគឺការការពារ និងលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ឱ្យសមាជិកខ្លួន។[81]

២.៣.១.៣ សិទ្ធិក្នុងការតំណាង

សហជីពត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់សមាជិកខ្លួន ពោលគឺដើរតួនាទីជាតំណាងកម្មការ និយោជិតដែលជាសមាជិក ក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របតាមច្បាប់។ សហជីពក៏អាចធ្វើជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាគមនិយោជក ចូលរួមសិក្សា ស្រាវជ្រាវ លើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការពារផលប្រយោជន៍ទាំងផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារ ក៏ដូចជា ការចូលរួមនៅក្នុងការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងសកម្មភាពដទៃជាច្រើន។

២.៣.១.៤ សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព

សហជីពមានសិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពក្នុងតំបន់ដូចគ្នា លើវិស័យដូចគ្នា ដើម្បីបង្កើននូវសម្លេងតំណាងសម្រាប់ចរចាជាមួយភាគីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក ឬក៏អាចជាការចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពអន្តរជាតិ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលយកបទពិសោធន៍ពី

[81] មាត្រា ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

តួនាទី និងកិច្ចការដែលសហជីពអន្តរជាតិបានធ្វើដើម្បីការពារ និងលើកកម្ពស់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ។ [82]

២.៣.១.៥ សិទ្ធិរបស់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត គឺសំដៅដល់សហជីពដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការក្នុងការចូលរួមចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគីនិយោជក ដែលផ្តោតសំខាន់ទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យ សន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងសិទ្ធិចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅក្នុងសហគ្រាសមួយអាចមានសហជីពច្រើន ដែលជាហេតុនាំឱ្យត្រូវមានអ្នកដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ ការកំណត់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះត្រូវផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានបង្កើតឡើងជាមុន និងច្បាស់លាស់ ដើម្បីចៀសវាងនូវភាពលំអៀង ឬការរំលោភបំពានណាមួយហើយការកំណត់ណាមួយ មិនត្រូវដាក់បន្ទុកលើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់រដ្ឋាភិបាលនោះទេ។ [83] ការការពារសុវត្ថិភាពមួយ ក៏ត្រូវរៀបចំឱ្យមានសម្រាប់វិញ្ញាបនប័ត្ររបស់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីឱ្យស្របនឹងអនុសញ្ញាលេខ ៩៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលរួមមានៈ

ក. វិញ្ញាបនប័ត្រ ត្រូវចេញដោយស្ថាប័នឯករាជ្យ

ខ. អង្គការ សមាគមតំណាងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយការបោះឆ្នោតដោយសម្លេងភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធ

គ. សិទ្ធិនៃអង្គការ សមាគមក្នុងការស្នើសុំឱ្យមានការបោះឆ្នោតឡើងវិញ ចំពោះការខកខាននៅក្នុងការធានាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នូវសម្លេងឆ្នោតភាគច្រើន បន្ទាប់ពីរយៈពេលបានកំណត់

ឃ. សិទ្ធិរបស់អង្គការមួយផ្សេងទៀត ជាជាងអង្គការបានទទួលស្គាល់ ដើម្បីទាមទារឱ្យមានការបោះឆ្នោតថ្មីមួយ បន្ទាប់ពីរយៈពេលបានកំណត់ដែលជាញឹកញាប់រយៈពេល១២ ខែបានកន្លងផុតទៅចាប់តាំងពីការបោះឆ្នោតលើកមុន។[84]

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ ២០១៦ បានចែងពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពកាលបើបំពេញលក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យដូចតទៅៈ

ក. បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ

[82] មាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[83] កថាខណ្ឌ៩៨ នៃសេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម

[84] កថាខណ្ឌ៩៦៩ នៃសេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម

ខ. មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមជិករបស់ខ្លួនដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

គ. មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសមួយដូចករណីខាងក្រោម៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃទៀតច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី៣០% នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពីមួយឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសម្លេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០%នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។

ក្នុងករណីដែលមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា និងមិនអាចបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានកំណត់ទេ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែធ្វើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាចរចា។

ចំណែកភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព យោងតាមមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ៖

ក. បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ

ខ. មានសមាជិកចំនួន៥១% ឡើងទៅ នៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាស

គ. បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់ ៣៣% នៃចំនួនសមាជិក

ឃ. មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌ និងអប់រំ ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។

យើងសង្កេតឃើញថាលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ទាក់ទងនឹងចំនួនសមាជិកសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត គឺមានការតម្រូវតិចជាងមុនបើប្រៀបធៀបនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ

ត្រឹមតែ ៣០%ប៉ុណ្ណោះ ដែលពីមុនគឺត្រូវការរហូតដល់ ៥០%។ នេះបានផ្ដល់ភាពងាយស្រួលដល់សហជីពក្នុងការទទួលបានភាពជាតំណាងរបស់ខ្លួន។

២.៣.១.៦ សិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច

មិនមែនមានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទើបមានសិទ្ធិទេ សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច ក៏មានសិទ្ធិផងដែរក្នុងការផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលចំណេះដឹងពិសេសទាក់ទងនឹងច្បាប់ ដល់សមាជិកខ្លួន ឬកម្មករទូទៅ ការផ្ដល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្ដែងដល់សមាជិក តំណាងសមាជិកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចូលរួមយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារ ចូលរួមយោបល់ក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ ផ្ដល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិកខ្លួន និងតួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលក្នុងការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិកខ្លួន ពេលគ្មានការងារធ្វើជាដើម។[85]

២.៣.១.៧ ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបានការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព បានចែងពីការការពារនោះដូចជា ៖

- ករណីមិនជាប់ឆ្នោត៖ ការការពារមាន រយៈពេល៤៥ ថ្ងៃមុន និង ៤៥ ថ្ងៃក្រោយការបោះឆ្នោត
- ស្ថាបនិក និងកម្មករ និយោជិត៖ ត្រូវបានការពារចំពោះអ្នកដែលបានស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពក្នុងអំឡុងពេល ស្នើសុំចុះបញ្ជិកា រហូតដល់ ៣០ ថ្ងៃក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជី។
- អ្នកដឹកនាំ៖ ផុតរយៈពេលខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្ដល់ជូនអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលមាន ប្រធាន អនុប្រធាន ១ រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព។

២.៣.២ តួនាទី ភារកិច្ចសហជីព

សហជីពក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចមួយចំនួនដែរដូចជា៖

- បណ្ដុះបណ្ដាលកម្មករនិយោជិត អប់រំសមាជិកឱ្យយល់ពីសិទ្ធិ និង ផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ដែលច្បាប់បានប្រគល់ឱ្យ ដូចជា លក្ខខណ្ឌការងារ ការទទួលបានការឈប់សម្រាក ការទទួលប្រាក់ឈ្នួល។
- អប់រំសមាជិកមិនឱ្យមានការរើសអើងគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី
- ពន្យល់កម្មករពីគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ

[85] មាត្រា ៥៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

- កាតព្វកិច្ចរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ (មាត្រា២៧)
- ភាពជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត
- បម្រើប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត
- កាតព្វកិច្ចសុចរិតភាព និងភាពស្មោះត្រង់

២.៣.៣ ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព

ទណ្ឌកម្មដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះរួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យជាអន្តរការណ៍ ដែលស្ថិតក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ បញ្ញត្តិនៃទោសពិន័យជំពូកទី ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់ពីសកម្មភាព ឬអំពើមួយចំនួនដែលបង្កដោយសហជីព ដែលអាចប្រឈមនឹងការទទួលទោស។

អំពើទាំងនោះរួមមាន៖

- អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
- អំពើរាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនបានចុះបញ្ជី
- ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្ត
- អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត
- ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង
- ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់
- ការមិនរក្សាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត
- ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីព ដែលមានសមាជិកភាគតិច
- អំពើរាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម
- អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- អំពើបង្ខំឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម
- អំពើបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចា
- អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម
- ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់

ដំបូងមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសឆ្គងណាមួយដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ក្នុងករណីដែលមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើទេ ត្រូវពិន័យជាអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥.០០០.០០០ រៀល លើកលែងតែការមិនគោរពតាមការ

ព្រមានក្នុងករណីអំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ពិន័យមិនលើសពី ១.០០០.០០០ រៀល។ ថ្វីបើមានការទទួលទណ្ឌកម្មខាងរដ្ឋបាល និងបង់ប្រាក់ពិន័យជាអន្តរការណ៍ក៏ពិតមែន ក៏វាមិនបានរារាំងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌឡើយ ប្រសិនបើអំពើបំពានដែលចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះមានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ[86]។

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ គេសង្កេតឃើញមានវិធានការជាការព្រមានលាយលក្ខណ៍អក្សរ មុននឹងសម្រេចធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យសហជីពអាចធ្វើការកែប្រែកំហុសរបស់ខ្លួន។ ថ្វីបើទណ្ឌកម្មដែលមាននៅក្នុងច្បាប់នេះ មានតែការពិន័យជាប្រាក់ មិនដូចនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមានទាំងទោសពិន័យជាប្រាក់ និងទោសពន្ធនាគារក៏ពិតមែន តែអតិបរមានៃប្រាក់ដែលពិន័យ ជាចំនួនមួយដ៏ច្រើនចំពោះសមាជិកសហជីព ក៏ដូចជាសហជីពដែលប្រព្រឹត្តខុស។

[86]មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

តាមរយៈការបកស្រាយលើប្រធានបទ "ការវិវត្តន៍នៃសហជីពកម្ពុជាពីឆ្នាំ១៩៩៣ ដល់បច្ចុប្បន្ន" រួចមកយើងដឹងថា សញ្ញាណនៃសហជីពនៅកម្ពុជា ចាប់ផ្តើមបង្កើតឡើងវិញនៅឆ្នាំ១៩៩៣ នៅពេលដែលកម្ពុជាបានប្រកាន់យកនូវរបបប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស ដោយទទួលស្គាល់សិទ្ធិសេរីភាពសហជីពដូច ដែលមានបញ្ញត្តនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលរបស់ប្រទេស។ ម៉្យាងទៀតរដ្ឋក៏បានបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីព ទៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ផងដែរ។ ក្រោយពីមានច្បាប់ស្តីពីការងារមក សហជីពនៅកម្ពុជា ក៏ចាប់ផ្តើមមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ហើយបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិត ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ដើម្បីធ្វើឱ្យលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរ និងជួយជ្រោមជ្រែងជីវភាពកម្មករនិយោជិតឱ្យមានលក្ខណៈប្រសើរឡើង។ លើសពីនេះទៅទៀត សហជីពក៏បានរួមចំណែកក្នុងការលើកស្ទួយការការពារសុវត្ថិភាព សុខភាព និងបរិស្ថាននៅកន្លែងការងារដែលជាផ្នែកជួយកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកផងដែរ។ ស្របពេលដែលបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីពនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារបានផលវិជ្ជមានដល់សហជីព កម្មករ និយោជិត និងសង្គមយើងក៏សង្កេតឃើញមានចំណុចខ្វះចន្លោះមួយចំនួន ដែលធ្វើឱ្យមានការព្រួយបារម្ភពីការបង្កើតសហជីពប្រាសចាកពីគោលបំណងនិងគោលដៅពិតប្រាកដនៃសហជីព។ តួយ៉ាងមិនបានចែងពីការបង្ហាញរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ដល់សមាជិក ក៏ដូចជាក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដែលអាចធ្វើឱ្យការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពពុំមានភាពច្បាស់លាស់ និងមិនប្រាកដថាបានប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងបម្រើឱ្យប្រយោជន៍សហជីព ឬយ៉ាងណា។ មួយវិញទៀតគឺ បទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ការងារក៏ពុំបានចែងបញ្ជាក់ឱ្យលម្អិតទាក់ទងនឹងមូលហេតុដែលនាំឱ្យឈានទៅដល់ការរំលាយសហជីពផងដែរ។

ចំណែកឯ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានបំពេញបន្ថែមនូវចំណុចខ្វះខាតដែលពុំមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារពីមុន ដើម្បីជាយន្តការជួយឱ្យសហជីពអាចដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងមានគោលបំណងការពារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីពយ៉ាងពិតប្រាកដ។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ យើងឃើញមានការកំណត់យ៉ាងច្បាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងវិសាលភាពនៃច្បាប់រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ក៏ដូចជាការពន្យល់ពាក្យមួយចំនួនឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ ចៀសវាងមានការភ័ន្តច្រលំក្នុងការអនុវត្តន៍។ ពិសេសច្បាប់នេះបានជួយបង្កភាពងាយស្រួលក្នុងការបង្កើតសហជីពដែលគោរពតាមលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។ ភាពងាយស្រួលនោះមានជាអាទិ៍ ការបន្ធូបន្ថយនូវលក្ខខណ្ឌ

របស់អ្នកដឹកនាំ តាមរយៈការកំណត់អាយុមកនូវ១៨ឆ្នាំ និងការអាចធ្វើសេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់មានបទល្មើស ដែលនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារតម្រូវឱ្យមានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ ឆ្នាំឡើង និងមានការតម្រូវឱ្យធ្វើនូវលិខិតថ្កោលទោសដែលចេញដោយក្រសួងយុត្តិធម៌។ លើសពីនេះក៏មានភាពងាយស្រួលក្នុងការចុះបញ្ជិការបស់សហជីពមូលដ្ឋាននៅតាមខេត្តក្រុង តាមរយៈការធ្វើប្រតិភូកម្មរបស់ក្រសួងការងារ ទៅកាន់មន្ទីការងារជាដើម។[87] ជាងនេះទៅទៀត ច្បាប់ស្ដីពីសហជីពក៏មានការចែងកាន់តែលម្អិតជាងមុនទាក់ទងទៅនឹងហិរញ្ញវត្ថុនៃសហជីព និងការប្រគល់របាយការណ៍នេះទៅកាន់សមាជិកសហជីព និងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានជួយធានានូវការចាយវាយផ្សេងៗប្រកបដោយតម្លាភាពនិងប្រសិទ្ធភាព ហើយក៏ជាការទប់ស្កាត់ដល់ការកេងបន្លំយកហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពយកជាប្រយោជន៍បុគ្គល ឬជនមួយក្រុមតូច។ ច្បាប់នេះក៏មានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុជាក់លាក់ដែលនាំឱ្យសហជីពអាចរំលាយបានតាមរយៈតុលាការការងារ ដែលនេះនាំឱ្យមានការធានាដំណើរការប្រព្រឹត្តនៃសហជីពមិនប្រាសចាកពីគោលបំណង និងគោលដៅនៃសហជីព។

យើងខ្ញុំយល់ឃើញថា ការបង្កើតនូវច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះឡើង គឺនៅក្នុងគោលបំណងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់សហជីពកម្មករនិយោជិត និងធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងសហជីពកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានភាពល្អប្រសើរជាងមុនពិតមែន ប៉ុន្តែនៅតែមានឧបសគ្គបន្តិចបន្តួចក្នុងការអនុវត្តន៍ច្បាប់នេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពពេញលេញ ដោយកម្ពុជាមិនទាន់មានតុលាការងារនៅឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍សិទ្ធសេរីភាពសហជីពមានចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានក្រោមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ និងអ្នកធ្វើការតាមដែនសមុទ្រ និងលើអាកាស តែមិនឃើញបញ្ចូលសេរីភាពសហជីពនៃអ្នកបំរើតាមផ្ទះនោះទេ។

យើងជឿជាក់ថាក្រោមការអនុវត្តន៍ជាធរមាននៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះ នឹងសម្រួលដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិស្របច្បាប់នៃសហជីព ការការពារសេរីភាពសហជីពពេញលេញ ជួយដល់ទំនាក់ទំនងរវាងសហជីពកម្មករនិយោជិតនិងសមាគមនិយោជកឱ្យមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន ធ្វើឱ្យការចរចានានាកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងបង្កបរិយាកាសល្អសម្រាប់ការវិនិយោគ ការធ្វើជំនួញ និងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្ម ក៏ដូចជាវិស័យការងារនៅកម្ពុជា។

[87] ប្រកាសលេខ ២៥០ ក.ប/ប្រ.កស្ដីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការៈនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៧ មិថុនា ២០១៦

អនុសាសន៍

សហជីពពិតជាមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការការពារផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ ភាពរីកចម្រើននៃសង្គម និងតម្រូវការក្នុងជីវភាពរស់នៅជាក់ស្តែង នាំឱ្យមានការតាក់តែងឡើងនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗដើម្បីដោះស្រាយ និងទប់ស្កាត់បាតុភូតអវិជ្ជមានក្នុងសង្គម។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តីក៏នៅមានភាពអវិជ្ជមានមួយចំនួនដែលបានកើតឡើងផងដែរ ហេតុនេះដើម្បីធានាថាសហជីពកម្មករនិយោជិត ក្រោមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដំណើរការដោយរលូននិងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព យើងខ្ញុំសូមសំណូមពរឱ្យ៖

- រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ពោលគឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គួរពង្រឹងយន្តការក្នុងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ចៀសវាងការរើសអើង ឬការអនុវត្តន៍មិនបានស្មើគ្នា។ ក្រសួង ក៏គួរមានការផ្សព្វផ្សាយបន្ថែមពីច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ ដើម្បីធ្វើឱ្យការយល់ដឹងពីច្បាប់នេះកាន់តែមានភាពទូលំទូលាយ និងមានភាពច្បាស់លាស់ ដែលសម្រួលដល់ការអនុវត្តន៍។
- គួរបង្កើតតុលាការការងារ ឱ្យចេញជារូបរាងពិតប្រាកដ ដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងាររវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក។
- សហជីព ត្រូវបំពេញសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួនដើម្បីបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍កម្មករ និយោជិត ដោយឈរលើគោលការណ៍ច្បាប់ជានិច្ច ហើយចៀសវាងការប្រព្រឹត្តនូវសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់ ។
- មេដឹកនាំសហជីព ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន មានមនសិការក្នុងការដឹកនាំលើកស្ទួយសមត្ថភាព និងជីវភាពសមាជិកសហជីព ស្របតាមគោលបំណងនៃសហជីព។
- និយោជក និងសហជីពត្រូវចេះយោគយល់ និងមានការអធ្យាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមក ពិសេសគឺការចេះផ្សះផ្សារគ្នា ចៀសវាងការធ្វើកូដកម្ម ឬសកម្មភាពដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់ប្រយោជន៍ភាគីសងខាង និងបង្កអសន្តិសុខដល់សង្គម។

ឯកសារយោង

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាតិ

- ❖ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ១៩៩៣
- ❖ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧
- ❖ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ២០១៦
- ❖ ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និង សិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១
- ❖ ប្រកាសលេខ ០២១ ក.ក.ប.វ ប្រ.ក ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦
- ❖ ប្រកាសលេខ ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការចុះបញ្ជិកាសហជីព និងសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
- ❖ ប្រកាសលេខ ២៥០ ក.ប/ប្រ.កស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៧ មិថុនា ២០១៦
- ❖ សេចក្តីសម្រេចលេខ ០៩២ /២០០៧ របស់ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧
- ❖ សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ ២០១២
- ❖ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២១៧ ក.ប/ស.ជ.ណ ស្តីពីការចូលជាធរមាននៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី ២៨ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

លិខិតបទដ្ឋានអន្តរជាតិ

- ❖ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៦៦
- ❖ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៦៦
- ❖ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ១៩៤៨
- ❖ អនុសញ្ញាលេខ៩៨ ស្តីពីការអនុវត្តន៍នូវគោលការណ៍នៃសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៤៩

❖ សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ ១៩៤៨

សៀវភៅ

❖ នួន វាសនា និងម៉ាលីសា សេរ៉ាណូ "ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម និង យុទ្ធសាស្រ្ត"

ឯកសារផ្សេងៗ

❖ ទិន្នន័យរបាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឆ្នាំ ២០០៨
❖ ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥
❖ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ៖ "អ្នកធ្វើការក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធនៅតែទទួលរងការរំលោភបំពាន" ចេញផ្សាយដោយ អង្គការកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ១៣ ធ្នូ ២០១៥
❖ ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨
❖ ទស្សនាវដ្តីការងារលេខ ២ របស់ក្រសួងការងារ "ILOស្វាគមន៍ និងឯកភាពចំពោះពង្រៀងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៥"
❖ ប៉ិច សុធារី, "ច្បាប់សហជីពត្រូវអនុម័តស្របពេលមានការរើមេដឹកនាំសហជីព," ភ្នំពេញប៉ុស្ត៍ ថ្ងៃទី ៥ មេសា ២០១៦
❖ បទសម្ភាសន៍របស់លោក ឃុន ថារ៉ូ និងលោកមេធាវី សុក សំអឿន ជាមួយវិទ្យុវីអូឌីស្តីពី "សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព" តុលា ឆ្នាំ ២០១៥
❖ "ILO's Statement on Trade Unions Law in Cambodia" http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_466553/lang--en/index.htm 4 April 2016
❖ ILO "Giving Globalization a Human Face" 101st Session, 2012; p 31

គេហទំព័រ

❖ https://www.mlvt.gov.kh/index.php/km/ (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី ២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)
❖ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧)
❖ http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=57553 (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៧)

ឧបសម្ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ២៥០ ក.ប/ប្រក

ប្រកាស
ស្តីពី
ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤១៦/៣៦៨ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- តាមការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សម្រេច

ប្រការ ១ .-

ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ជូនដល់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវរាល់មុខងារទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះបញ្ជី និងការរក្សាបញ្ជិកាសហជីពមូលដ្ឋាននៅបណ្តាខេត្ត។

ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ជូនដល់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នូវរាល់មុខងារទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះបញ្ជី និងការរក្សាបញ្ជិកាសហជីពមូលដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង និងសមាគមនិយោជក។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៥

ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ជូនដល់អធិការការងារ អភិបាលការងារ ឬមន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឱ្យធ្វើអធិការកិច្ចការងារ នូវសមត្ថកិច្ចចាត់វិធានការរដ្ឋបាល ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៥នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ២ .-

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ត្រូវអនុវត្តមុខងារដែលបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ដូចខាងក្រោម៖

- ចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការស្នើសុំ ដោយគោរពតាមនីតិវិធី និងបែបបទដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

- ជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវនិងចាត់វិធានការនានា ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវក្នុងការចុះបញ្ជី និងការរក្សាបញ្ជីកា ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

- ពិនិត្យ និងតាមដាននូវរាល់កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ដែលតម្រូវឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបំពេញតាមដើម្បីរក្សាបញ្ជិកា ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ៣ .-

អធិការការងារ អភិបាលការងារ ឬមន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឱ្យធ្វើអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវអនុវត្តឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្នុងការចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍ណាមួយទៅលើសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៥នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ៤ .-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ៥ .-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត សហជីពនិងសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល ៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ក្រសួងយុត្តិធម៌
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- សាលារាជធានី ខេត្ត

  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ដូចប្រការ ៥

  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ ...២៤៩.............ក.ប/ប្រ.ក

ប្រកាស
ស្តីពី
ការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤១៦/៣៦៨ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សម្រេច

ប្រការ ១ .-

ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

មានតែសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់។

ប្រការ ២ .-

ដើម្បីស្នើសុំចុះបញ្ជី សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ :(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

ក- ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅតាមបណ្ដាខេត្ត ត្រូវដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តនោះ។

ខ- ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង និងសមាគមនិយោជក ត្រូវដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រការ ៣ .-

សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីមានដូចតទៅ៖

១- ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីដោយមានចុះហត្ថលេខា និងឈ្មោះរបស់ប្រធានសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ចំនួន១(មួយ)ច្បាប់ ដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី១-ក១សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៅបណ្តាខេត្ត ឧបសម្ព័ន្ធទី១-ក២សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ និងសហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង និងឧបសម្ព័ន្ធទី១-ខសម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។

២- លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម" របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ចំនួន៣(បី)ច្បាប់ ដោយក្នុងនោះត្រូវមានកំណត់លក្ខខណ្ឌកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%+១) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកសរុបដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន សម្រាប់ការបោះឆ្នោតសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ឡុកអៅ ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាត ដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២-ក១សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាន ឧបសម្ព័ន្ធទី២-ក២សម្រាប់សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង និងឧបសម្ព័ន្ធទី២-ខសម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។

សហព័ន្ធសហជីពនិងសហភាពសហជីព ឬសហព័ន្ធនិយោជកក៏ត្រូវចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួនដោយតម្រូវឱ្យសហជីពមូលដ្ឋាន ឬសមាគមនិយោជក មុនពេលបោះឆ្នោតសម្រេចរួបរួមជាមួយសហព័ន្ធសហជីពនិងសហភាពសហជីព ឬសហព័ន្ធនិយោជក រៀបរាប់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន ឬសមាគមនិយោជក មានចំពោះសហព័ន្ធសហជីពនិងសហភាពសហជីព ឬសហព័ន្ធនិយោជក ជាអាទិ៍ កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែបន្ថែមដែលត្រូវបង់ទៅគណនីធនាគារ របស់សហព័ន្ធសហជីពនិងសហភាពសហជីព ឬសហព័ន្ធនិយោជក។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល "ច្បាប់ដើម" របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ចំនួន៣(បី)ច្បាប់ ដូចទម្រង់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣-កសម្រាប់សហជីព និងឧបសម្ព័ន្ធទី៣-ខសម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។

៤- បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដោយបញ្ជាក់អំពី ភេទ សញ្ជាតិ ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត មុខងារ និងអតីតភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរ ចំនួន៣(បី)ច្បាប់ ដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៤-ក ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវប្រវត្តិរូបសង្ខេបដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៤-ក១សម្រាប់សហជីព និងឧបសម្ព័ន្ធទី៤-ខ ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវប្រវត្តិរូបសង្ខេបដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៤-ខ១សម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។

៥- សំណុំលិខិតរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក៖

ក- **ចំពោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ** ត្រូវភ្ជាប់សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទទួលខុសត្រូវថា មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់

ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ និងមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥-កសម្រាប់សហជីពនៃប្រកាសនេះ។ សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួននេះត្រូវមានសុពលភាពមិនលើសពី៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ គិតរហូតដល់ថ្ងៃដាក់សំណុំលិខិត។

ខ- **ចំពោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពដែលជាជនបរទេស** ត្រូវភ្ជាប់សំណុំលិខិត ដូចខាងក្រោម៖

- សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទទួលខុសត្រូវអំពីកម្រិតវប្បធម៌ យ៉ាងហោចណាស់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ និងមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥-កសម្រាប់សហជីពនៃប្រកាសនេះ។ សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួននេះ ត្រូវមានសុពលភាពមិនលើសពី៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ គិតរហូតដល់ថ្ងៃដាក់សំណុំលិខិត។
- លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

គ- **ចំពោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជកដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ** ត្រូវភ្ជាប់សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទទួលខុសត្រូវថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥-ខសម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។ សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួននេះ ត្រូវមានសុពលភាពមិនលើសពី ៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ គិតរហូតដល់ថ្ងៃដាក់សំណុំលិខិត។

ឃ- **ចំពោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជកដែលជាជនបរទេស** ត្រូវភ្ជាប់សំណុំលិខិត ដូចខាងក្រោម៖

- សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទទួលខុសត្រូវថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥-ខសម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។ សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួននេះ ត្រូវមានសុពលភាពមិនលើសពី៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ គិតរហូតដល់ថ្ងៃដាក់សំណុំលិខិត។
- លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

៦- កិច្ចសន្យាធានាថា នឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជីដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៦-កសម្រាប់សហជីព និងឧបសម្ព័ន្ធទី៦-ខសម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកចំនួន៣(បី)ច្បាប់ ដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៧ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៧-ក១សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាន ឧបសម្ព័ន្ធទី៧-ក២សម្រាប់សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង និងឧបសម្ព័ន្ធទី៧-ខសម្រាប់សមាគមនិយោជកនៃប្រកាសនេះ។

ដើម្បីទទួលបានបញ្ជិកា សហជីពឬសមាគមនិយោជកយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវបំពេញតាមគំរូសំណុំបែបបទចុះបញ្ជី និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ។ រាល់ចំណុចបន្ថែមនានាមិនត្រូវផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈឡើយ។

មានតែអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការយកសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនេះ ដាក់ជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី។

ប្រការ ៤ .–

អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកយ៉ាងយូរ៣០(សាមសិប)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយទទួលបានសំណុំលិខិតសុំចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងករណីមិនមានការឆ្លើយតបក្នុងរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជីរួចហើយ។ អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ជូនសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ។

អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី អាចពន្យារពេលចុះបញ្ជីបាន លុះណាតែមានមូលហេតុបញ្ជាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់ ជូនដំណឹងទៅសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីនោះ។ មូលហេតុទាំងនោះរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានថ្លែង មិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់។
- ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ។
- គ- ឈ្មោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គឺដូចគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយ ឬមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួច។
- ឃ- ដែនអនុវត្ត ឬកម្មវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនមានភាពច្បាស់លាស់ ដែលធ្វើឱ្យសាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬយល់ខុស។
- ង- មិនទាន់បានបំពេញត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣នៃប្រកាសនេះ។
- ច- ក្នុងករណីមានបណ្តឹងតវ៉ា។
- ឆ- ព័ត៌មានចាំបាច់ណាមួយដែលទាមទារឱ្យមានការបញ្ជាក់បន្ថែម។

ក្នុងករណីនេះ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមានរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃបានទទួលដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវកង្វះខាត ឬបំពេញព័ត៌មានបន្ថែម។ រយៈពេលនៃការទទួលយកសំណុំបែបបទរបស់ខ្លួនទៅកែតម្រូវ ឬបំពេញបន្ថែមនោះ មិនគិតចូលក្នុងចិរវេលា៣០(សាមសិប)ថ្ងៃនៃការពិនិត្យពាក្យស្នើសុំទាំងឡាយខាងលើនេះឡើយ។

ក្នុងករណីមិនព្រមកែតម្រូវកង្វះខាត ឬផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែម ការស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបដិសេធដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ប្រការ ៥ .–

ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយថ្ងៃដាក់សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជី ស្ថាបនិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវទៅជួបមន្ត្រីនៃអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី ដើម្បីទទួលដំណឹងអំពីដំណើរការនៃការចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួន។

ប្រការ ៦ .–

ក្រោយ៣០(សាមសិប)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជីរួច ប៉ុន្តែមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី អាចដាក់លិខិតស្នើសុំវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ទៅអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី។ ក្នុងករណីមិនមានចម្លើយតបក្នុងរយៈពេល៥(ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកអាចធ្វើឧបាស្រ័យអំពីករណីនេះទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រការ ៧ .–

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវរាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការកែប្រែ និងផ្ញើសំណុំឯកសារដែលត្រូវបានកែប្រែនោះចំនួន៣(បី)ច្បាប់ ទៅអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីមានការកែប្រែ។ សំណុំឯកសារដែលជាកម្មវត្ថុនៃការកែប្រែទាំងនោះជាអាទិ៍ លក្ខន្តិកៈ គណនីធនាគារ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង អ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ក៏ដូចជានៅពេលដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីដែលការកែប្រែទាំងនេះស្របទៅតាមទម្រង់ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣នៃប្រកាសនេះ អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីនឹងចេញលិខិតបញ្ជាក់ផ្លូវការអំពីការទទួលយកការកែប្រែនេះ។

ក្នុងករណីសហជីពមូលដ្ឋានត្រូវបានរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី ត្រូវចេញសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការរលាយនេះ។

ប្រការ ៨ .–

ដើម្បីរក្សាបញ្ជិការបស់ខ្លួន សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវចម្លងជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីនូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនានៃឆ្នាំបន្ទាប់តាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

បញ្ជិការបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយអាចជាកម្មវត្ថុនៃការប្តឹងលុបបញ្ជិកាដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៨នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាមួយខកខានក្នុងការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី ដូចមានតម្រូវក្នុងមាត្រា ១៧នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ៩ .–

បុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយគ្មានបញ្ជិកា ត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨០នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ១០ .–

សហជីព និងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយមុនច្បាប់ស្តីពីសហជីពចូលជាធរមាន ត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជី និងទទួលបានដោយស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព រហូតដល់ចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន ដោយត្រូវអនុវត្តតាមកាតព្វកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ក្នុងអាណត្តិបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីរក្សាបញ្ជិកាដែលមានស្រាប់របស់ខ្លួន សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយមុនច្បាប់ស្តីពីសហជីពចូលជាធរមាន ត្រូវផ្តល់នូវព័ត៌មានជាអាទិ៍ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំ របាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ព័ត៌មានគណនីធនាគារ លក្ខន្តិកៈ និងព័ត៌មានអ្នកដឹកនាំ

គ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី មុនដំណាច់ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧។

បន្ទាប់ពីចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន សហជីព និងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយ មុនច្បាប់ស្តីពីសហជីពចូលជាធរមាន ហើយចង់បន្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ត្រូវចុះបញ្ជីសាឡើងវិញ ស្របតាមនីតិវិធី និងបែបបទដូចមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ។

ប្រការ ១១ .-

ប្រកាសលេខ ០២១ ក.ក.ប.វ/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ១២ .-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត សហជីពនិងសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល ៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ក្រសួងយុត្តិធម៌
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- សាលារាជធានី ខេត្ត

  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ដូចប្រការ ១២

  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១-ក១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៅបណ្តាខេត្ត

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ____________________ ជាអក្សរឡាតាំង________________
ជាប្រធាន____។

សូមគោរពជូន
លោក/លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត__________

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ________________________________

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមគោរពជូន លោក/លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត________ មេត្តាចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ________________ នៅរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ____________________ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ____ ផ្លូវ______ ភូមិ______ ឃុំ/សង្កាត់______ ស្រុក/ក្រុង________ ខេត្ត________ ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូមលោក/លោកស្រី មេត្តាទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ។

ធ្វើនៅ________ ថ្ងៃទី___ ខែ___ ឆ្នាំ______
ហត្ថលេខា និងឈ្មោះ

សូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដូចខាងក្រោម៖

១. លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
២. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	០៣ច្បាប់	☐
៤. សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៥. ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៦. កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៧. បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៨. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ	០១ច្បាប់	☐
៩. លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ (សម្រាប់ជនបរទេស)	ម្នាក់ ០១ច្បាប់	☐
១០. រូបថតបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤x៦)	ម្នាក់ ០៣សន្លឹក	☐

ឧបសម្ព័ន្ធទី១-ក២ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៅរាជធានី និងសហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ__________________ ជាអក្សរឡាតាំង__________________
ជាប្រធាន____។

សូមគោរពជូន
លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កម្មវត្ថុៈ សំណើសុំចុះបញ្ជីសហជីពឈ្មោះ______________________________________

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមគោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ មេត្តាចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពឈ្មោះ__________________ នៅរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ______________________ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅ ផ្ទះលេខ_____ ផ្លូវ________ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់_________ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង_________ រាជធានី/ខេត្ត______________ ដោយក្ដីអនុគ្រោះ។

សូមលោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ។

ធ្វើនៅ________ថ្ងៃទី____ ខែ____ ឆ្នាំ______
ហត្ថលេខានិងឈ្មោះ

សូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដូចខាងក្រោមៈ

១. លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
២. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	០៣ច្បាប់	☐
៤. សេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៥. ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៦. កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៧. បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៨. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្ដល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ	០១ច្បាប់	☐
៩. លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ (សម្រាប់ជនបរទេស)	ម្នាក់ ០១ច្បាប់	☐
១០.រូបថតបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤x៦)	ម្នាក់ ០៣សន្លឹក	☐

ឧបសម្ព័ន្ធទី២-ក១ នៃប្រកាសលេខ១២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លក្ខន្តិកៈ
នៃ
សហជីពមូលដ្ឋាន

ឈ្មោះ......................................

ឆ្នាំ.............

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលចំណង ....

ជំពូកទី១ ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន តំរុសញ្ញា និងតំរុត្រា

ប្រការ១ ....

ប្រការ២ ....

ប្រការ៣ ....

ប្រការ៤ ....

ជំពូកទី ២ គោលដៅ និងដែនអនុវត្ត

ប្រការ៥ ....

ប្រការ៦ ....

ជំពូកទី៣ រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧ ....

ប្រការ៨ ....

ជំពូកទី៤ សមាជិកភាព

ប្រការ៩ ....

ប្រការ១០ ....

ប្រការ១១ ....

ប្រការ១២ ....

ជំពូកទី៥ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣ ....

ប្រការ១៤ ....

ជំពូកទី៦ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥ ....

ប្រការ១៦ ....

ប្រការ១៧ ....

ប្រការ១៨ ....

ប្រការ១៩ ....

ជំពូកទី៧ ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០ ....

ប្រការ២១ ....

ជំពូកទី៨ សន្និបាតរបស់សហជីព

ប្រការ២២ ....

ជំពូកទី៩ ការរៀបចំបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយសហជីព

ប្រការ២៣ ....

ប្រការ២៤ ....

ប្រការ២៥ ....

ជំពូកទី១០ កូដកម្ម

ប្រការ២៦...

ប្រការ២៧...

ជំពូកទី១១ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

ប្រការ២៨...

ប្រការ២៩...

ជំពូកទី១២ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣០...

ជំពូកទី១៣ អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣១...

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង

សហជីពឈ្មោះ.. ត្រូវបាន បង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នារវាងកម្មករ និយោជិតចំនួន...........នាក់ *(យ៉ាងតិចចំនួន១០នាក់)* នៅក្នុងរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថាន.. ក្នុងគោលបំណង .... ។ សហជីពមិនចូលរួមធ្វើសកម្មភាពនយោបាយ និងមិនបម្រើនិន្នាការនយោបាយណាមួយឡើយ។

....

ធ្វើនៅ....... ថ្ងៃទី....... ខែ....... ឆ្នាំ២០១៦

ឈ្មោះសមាជិកស្ថាបនិក	ហត្ថលេខា
១.	
២.	
៣.	
៤.	
៥.	
៦.	
៧.	

ជំពូកទី១
ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន តំរូសញ្ញា និងតំរូត្រា

ប្រការ១ .- *(ឈ្មោះ និងឈ្មោះជាអក្សរកាត់)*

សហជីពមានឈ្មោះជាភាសាខ្មែរ.. ដែលហៅកាត់ថា......................... និងមានឈ្មោះជាភាសាអង់គ្លេស..ដែលហៅកាត់ថា.........................។

ប្រការ២ .- *(អាសយដ្ឋាន)*

សហជីព......................... មានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ....... ផ្លូវ................. ភូមិ................. ឃុំ/សង្កាត់..................... ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង................ រាជធានី/ខេត្ត..............................។

ប្រការ៣ .- *(តំរូសញ្ញា)*

សហជីព............................. មានតំរូសញ្ញាដូចតទៅ៖

(សូមភ្ជាប់រូបសញ្ញានៅទីនេះ)

- រូបសញ្ញានេះមាន *(បរិយាយទម្រង់ និងរូបដែលប្រើក្នុងរូបសញ្ញា)*
  - ....
  - ....
  - ....
- អត្ថន័យនៃរូបសញ្ញា
  - រូប.................. តំណាងឱ្យ............................
  - ពណ៌............. តំណាងឱ្យ....................
  - ....

ប្រការ៤ .- *(តំរូត្រា)*

សហជីពមានត្រា ដូចខាងក្រោម៖

(សូមប្រថាប់តំរូត្រានៅទីនេះ)

ជំពូកទី ២
គោលដៅ និងដែនអនុវត្ត

ប្រការ៥ .- *(គោលដៅ)*

សហជីព.......................................ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នារបស់កម្មករ និយោជិត ចំនួន:.......... *(យ៉ាងតិច១០នាក់)* នៃរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ.. មានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះ:........... ផ្លូវ................ ភូមិ............. ឃុំ/សង្កាត់............... ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង.............. រាជធានី/ខេត្ត...................... ដោយមានគោលបំណង និងគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

- ការពារ និងគោរពសិទ្ធិសេរីភាព និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតនៃ....... ដែលជាសមាជិក
- ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- ចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងជំនាញដល់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិក សំដៅទាក់ទាញការវិនិយោគ និងបង្កើតការងារថ្មីជូនប្រជាពលរដ្ឋ
- មិនចូលរួមធ្វើសកម្មភាពនយោបាយ ឬបម្រើនិន្នាការនយោបាយណាមួយ
- .... ។

ប្រការ៦ .- *(ដែនអនុវត្ត)*

សហជីព.. ធ្វើសកម្មភាពនៅក្នុងរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថាន................................ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ............ ផ្លូវ................. ភូមិ............. ឃុំ/សង្កាត់................ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង............... រាជធានី/ខេត្ត......................

ជំពូកទី៣
រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧ ._ *(រចនាសម្ព័ន្ធ)*

សហជីព...................... មានរចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

- ប្រធាន
- អនុប្រធាន
- លេខាធិការ
- ហេរញ្ញិក
- ....

ប្រការ៨ ._ *(តួនាទី និងភារកិច្ច)*

ប្រធានសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អនុប្រធានសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

លេខាធិការសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

ហេរញ្ញិកសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

....។

ជំពូកទី៤
សមាជិកភាព

ប្រការ៩ ._ *(លក្ខខណ្ឌនៃការចូលជាសមាជិក)*

ដើម្បីចូលជាសមាជិកនៃសហជីព............................ កម្មករ និយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- ជាកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ..
- មានអាយុយ៉ាងតិច......ឆ្នាំ
- ស្ម័គ្រចិត្តបង់ប្រាក់ភាគទានចំនួន.....រៀលក្នុងមួយខែ
- ....

ប្រការ១០ ._ *(ការដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព)*

សមាជិកនីមួយៗ មានសិទ្ធិចាកចេញពីសហជីព តាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃ ដាក់ជូនទៅសហជីព ក្រោយពីមានការសម្រេចពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន។

គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងការសម្រេចចិត្តដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពបានឡើយ។

ប្រការ១១ ._ *(ការបាត់បង់សមាជិកភាព)*

សមាជិកម្នាក់នៃសហជីព.............ត្រូវបានបាត់បង់សិទ្ធិជាសមាជិក ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- ការដាក់ពាក្យសុំដកខ្លួនចេញពីសហជីព ដោយស្ម័គ្រចិត្ត
- ការលាលែងពីការងារ
- មរណភាព
- ការខកខានក្នុងការបង់ប្រាក់ភាគទានចំនួន.......ខែ ជាប់ៗគ្នា
- ....

ប្រការ១២ ._ *(វិន័យ និងទណ្ឌកម្ម)*

....

ជំពូកទី៥
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣ .- *(សិទ្ធិរបស់សមាជិក)*

សិទ្ធិរបស់សមាជិកមានជាអាទិ៍៖

- ឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព
- បោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងការសម្រេចធ្វើក្ខនកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព
- ....

ប្រការ១៤ .- *(ករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក)*

សមាជិកសហជីពមានករណីយកិច្ចជាអាទិ៍៖

- គោរពច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានជាធរមាននៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- គោរពលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព
- បង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ
- ....

ជំពូកទី៦
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥ .- *(ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ)*

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព បានមកពី៖

- ភាគទានប្រចាំខែពីសមាជិកសហជីព យ៉ាងតិចចំនួន....... រៀល ក្នុងមួយខែ
- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ
- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់។

សហជីពមានគណនីធនាគារលេខ.. នៅធនាគារ ....។ រាល់ថវិការបស់សហជីព ជារូបិយបណ្ណ ឬមូលទានបត្រ នឹងរក្សាទុកនៅក្នុងគណនីធនាគារនេះ។

ប្រការ១៦ .- *(បែបបទនៃការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទាន និងការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ)*

ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកត្រូវបង់ជូនទៅសហជីព ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព។

សមាជិកសហជីពត្រូវធ្វើលិខិតយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនិយោជករបស់ខ្លួន ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពយ៉ាងតិចចំនួន.......រៀលក្នុងមួយខែ ពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ខ្លួន ជាស្វ័យប្រវត្តិទៅគណនីធនាគាររបស់សហជីពលេខ.. នៅធនាគារ...។

....។

ប្រការ១៧ .- *(វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

សហជីពមានគណនីធនាគារ និងទ្រព្យសម្បត្តិដាច់ដោយឡែក ផ្សេងពីអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល។

ប្រការ១៨ .- *(ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិដែលសហជីពមាន គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់តែបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។

ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ មានដូចខាងក្រោម៖

- ចំណាយប្រចាំថ្ងៃ ដូចជាសម្ភារការិយាល័យ ទឹក ភ្លើង និងការទំនាក់ទំនង
- ចំណាយលើការជួលទីស្នាក់ការ មធ្យោបាយ ប្រតិបត្តិការ

- ចំណាយលើការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ
- ចំណាយលើសេវាប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- ចំណាយលើការរៀបចំបង្កើតសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរឥវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន
- ចំណាយលើតួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ
- ....

សមាជិកមានសិទ្ធិស្នើសុំការពន្យល់បង្ហាញ ពិនិត្យលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព។

ប្រការ១៩ .. *(ការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិ នៅពេលរំលាយ ឬរលាយ)*

ក្នុងករណីដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ ឬរលាយ ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពត្រូវបែងចែកដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើជាអំណោយទៅឱ្យសហជីពដែលមានសកម្មភាពដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- ....

ជំពូកទី៧
ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០ .. *(ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ)*

ហេរញ្ញិកមានករណីយកិច្ចរក្សាទុកនូវវិក្កយបត្រ សក្ខីបត្រ របាយការណ៍ធនាគារ ដើម្បីកត់ត្រាចូលកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងធ្វើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ឆ្នាំ ស្របទៅតាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

សៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវរក្សាទុកនៅអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ....... ផ្លូវ......... ភូមិ.......... ឃុំ/សង្កាត់............ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង.............. រាជធានី/ខេត្ត.................។

ប្រការ២១ .. *(របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ)*

លេខាធិការ និងហេរញ្ញិក ត្រូវសហការគ្នាធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំដោយផ្អែកលើកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ដើម្បីបង្ហាញជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងចម្លងជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីចំនួន១(មួយ)ច្បាប់ យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនានៃឆ្នាំបន្ទាប់។

សហជីពត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។

....

ជំពូកទី៨
សន្និបាតរបស់សហជីព

ប្រការ២២ .. *(សន្និបាត)*

មហាសន្និបាតគឺជាអង្គការចាត់តាំងខ្ពស់បំផុតរបស់សហជីព ដែលធ្វើឡើងជារៀងរាល់..........ឆ្នាំម្តង។ សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្តង។

ប្រធានមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរាយការណ៍ជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត នូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ឬប្រចាំអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យសមាជិកមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតពិនិត្យអនុម័ត។

សមាជិកមានសិទ្ធិបញ្ចេញមតិយោបល់ លើកសំណូមពរ និងសំណួរជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត ដើម្បីពិនិត្យពិភាក្សា និងអនុម័ត។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការមហាសន្និបាត ត្រូវស្មើនឹង៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប ដែលជាសមាជិកសហជីព។ រាល់សេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងមហាសន្និបាតត្រូវអនុម័តដោយសំឡេង......... *(ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%+១)* នៃសមាជិកដែលចូលរួមមហាសន្និបាត។

ក្នុងករណីចាំបាច់ មហាសន្និបាតវិសាមញ្ញ ឬសន្និបាតវិសាមញ្ញអាចធ្វើទៅបានតាមការស្នើសុំរបស់សមាជិកចំនួន........ *(យ៉ាងតិច២០%)* នៃចំនួនសមាជិកសរុប។

ជំពូកទី៩
ការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយសហជីព

ប្រការ២៣ .._ *(បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង)*

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីព............................... ត្រូវអនុម័តដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត។

ប្រការ២៤ .._ *(ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ)*

ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈសហជីពអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន.... *(ចំនួនយ៉ាងតិច២០%)* នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ហើយត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត។

ប្រការ២៥ .._ *(ការរំលាយ)*

សហជីពអាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

- សហជីពត្រូវបានរំលាយ តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្រេចដោយសំឡេង...... *(យ៉ាងតិច៥០%+១)* របស់សមាជិករបស់សហជីព នៅក្នុងមហាសន្និបាត បន្ទាប់ពីមានសំណើសុំរំលាយពីសមាជិកសហជីព ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- សហជីពត្រូវបានរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ
- ....។

ជំពូកទី១០
កូដកម្ម

ប្រការ២៦ .._ *(សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម)*

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិផ្ទាល់របស់កម្មករ និយោជិត។ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះត្រូវស្របតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ប្រការ២៧ .._ *(ការបោះឆ្នោតសម្រេចធ្វើកូដកម្ម)*

សំណើធ្វើកូដកម្មត្រូវសម្រេចតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយផ្ទាល់ពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដោយកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (យ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុប។ ការសម្រេចធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុម័តដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន សំដៅការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ជំពូកទី១១
អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

ប្រការ២៨ .._ *(លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល)*

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- ....។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
- បាននិងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២(ពីរ)ឆ្នាំ
- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ....។

ប្រការ២៩ ._ (ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ)

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងមហាសន្និបាត តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់។

អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលមានរយៈពេល.......ឆ្នាំ។ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

....។

ជំពូកទី១២
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣០ ._

....

ជំពូកទី១៣
អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣១ ._ *(សុពលភាពអនុវត្ត)*

លក្ខន្តិកៈសហជីព...................................... ត្រូវបានមហាសន្និបាតអនុម័តនៅថ្ងៃទី..... ខែ....... ឆ្នាំ......... ដោយសំឡេង...... និងមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ធ្វើជា... (យ៉ាងតិច៣ច្បាប់)ច្បាប់ដើម នៅ............ ថ្ងៃទី...... ខែ......... ឆ្នាំ............

ប្រធាន

ឧបសម្ព័ន្ធទី២-ក២ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លក្ខន្តិកៈ
នៃ
សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព
ឈ្មោះ.....................................

ឆ្នាំ.............

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង ....

ជំពូកទី១ ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន គំរូសញ្ញា និងគំរូត្រា

ប្រការ១ ....

ប្រការ២ ....

ប្រការ៣ ....

ប្រការ៤ ....

ជំពូកទី២ គោលដៅ និងដែនអនុវត្ត

ប្រការ៥ ....

ប្រការ៦ ....

ជំពូកទី៣ រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧ ....

ប្រការ៨ ....

ជំពូកទី៤ សមាជិកភាព

ប្រការ៩ ....

ប្រការ១០ ....

ប្រការ១១ ....

ប្រការ១២ ....

ជំពូកទី៥ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣ ....

ប្រការ១៤ ....

ជំពូកទី៦ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥ ....

ប្រការ១៦ ....

ប្រការ១៧ ....

ប្រការ១៨ ....

ប្រការ១៩ ....

ជំពូកទី៧ ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០ ....

ប្រការ២១ ....

ជំពូកទី៨ សន្និបាត

ប្រការ២២ ....

ជំពូកទី៩ ការរៀបចំបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយ

ប្រការ២៣ ....

ប្រការ២៤ ....

ប្រការ២៥..........

ជំពូកទី១០ កូដកម្ម

ប្រការ២៦..........

ប្រការ២៧..........

ជំពូកទី១១ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

ប្រការ២៨..........

ប្រការ២៩..........

ជំពូកទី១២ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣០..........

ជំពូកទី១៣ អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣១..........

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពឈ្មោះ..................... ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នារវាងសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន........... *(យ៉ាងតិចចំនួន៧សហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកា សម្រាប់សហព័ន្ធសហជីព)* ឬ *សហព័ន្ធសហជីពចំនួន......... (យ៉ាងតិចចំនួន៥សហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកា សម្រាប់សហភាពសហជីព)* ដែលមាន......... *(វិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ...)* ក្នុងគោលបំណង .... ។ សហជីពមិនចូលរួមធ្វើសកម្មភាពនយោបាយ និងមិនបម្រើនិន្នាការនយោបាយណាមួយឡើយ។

....

ធ្វើនៅ....... ថ្ងៃទី....... ខែ....... ឆ្នាំ២០១៦

ឈ្មោះសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព	ឈ្មោះប្រធាន	ហត្ថលេខា
១.		
២.		
៣.		
៤.		
៥.		
៦.		
៧.		

ជំពូកទី១
ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន តំរូសញ្ញា និងតំរូត្រា

ប្រការ១ .. *(ឈ្មោះ និងឈ្មោះជាអក្សរកាត់)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានឈ្មោះជាភាសាខ្មែរ.................. ដែលហៅកាត់ថា.................. និងមានឈ្មោះជាភាសាអង់គ្លេស.................. ដែលហៅកាត់ថា............។

ប្រការ២ .. *(អាសយដ្ឋាន)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព .... មានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ....... ផ្លូវ............ ភូមិ............ ឃុំ/សង្កាត់.............. ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង.............. រាជធានី/ខេត្ត.............................។

ប្រការ៣ .. *(តំរូសញ្ញា)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព.............................. មានតំរូសញ្ញាដូចតទៅ៖

(សូមភ្ជាប់រូបសញ្ញានៅទីនេះ)

- រូបសញ្ញានេះមាន *(បរិយាយទម្រង់ និងរូបដែលប្រើក្នុងរូបសញ្ញា)*
  - ....
  - ....
  - ....
- អត្ថន័យនៃរូបសញ្ញា
  - រូប................. តំណាងឱ្យ............................
  - ពណ៌............. តំណាងឱ្យ............................
  - ....

ប្រការ៤ .. *(តំរូត្រា)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានត្រាដូចខាងក្រោម៖

(សូមប្រថាប់តំរូត្រានៅទីនេះ)

ជំពូកទី២
គោលដៅ និងដែនអនុវត្ត

ប្រការ៥ .. *(គោលដៅ)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នានៃសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន......... *(យ៉ាងតិចចំនួន៧សហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកា សម្រាប់សហព័ន្ធសហជីព)* ឬ សហព័ន្ធសហជីពចំនួន......... *(យ៉ាងតិចចំនួន៥សហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកា សម្រាប់សហភាពសហជីព)* ដែលមាន......... *(វិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា...)* មានគោលបំណង និងគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

- ការពារ និងគោរពសិទ្ធិសេរីភាពនិងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតនៃ.............. *(វិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា)* ដែលជាសមាជិក
- ផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ដល់សហជីពមូលដ្ឋានដែលជាសមាជិកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជក
- ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៃ......... *(វិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា)*
- ចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងជំនាញដល់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកនៃសហជីពមូលដ្ឋាន សំដៅទាក់ទាញការវិនិយោគ និងបង្កើតការងារថ្មីជូនប្រជាពលរដ្ឋ
- មិនចូលរួមធ្វើសកម្មភាពនយោបាយ ឬបម្រើនិន្នាការនយោបាយណាមួយ

- .... ។

ប្រការ៦ ._ *(ដែនអនុវត្ត)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព........... មានដែនអនុវត្តនៅក្នុង.............*(វិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា...)*

ជំពូកទី៣
រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧ ._ *(រចនាសម្ព័ន្ធ)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព..................... មានរចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

- ប្រធាន
- អនុប្រធាន
- អគ្គលេខាធិការ
- អគ្គហេរញ្ញិក
- ....

ប្រការ៨ ._ *(តួនាទី និងភារកិច្ច)*

ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អគ្គហេរញ្ញិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

....។

ជំពូកទី៤
សមាជិកភាព

ប្រការ៩ ._ *(លក្ខខណ្ឌនៃការចូលជាសមាជិក)*

ដើម្បីចូលជាសមាជិកនៃសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព.................... សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីពត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- មានដែនអនុវត្តដូចមានចែងក្នុងប្រការ៦ខាងលើ
- ដាក់លិខិតសុំចូលជាសមាជិកដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃដោយថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ទៅសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ក្រោយពីទទួលបានការសម្រេចយល់ព្រមឱ្យចូលពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន តាមរយៈការបោះឆ្នោតយល់ព្រមដោយសំឡេងភាគច្រើនដាច់ខាត ស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីពនីមួយៗ
- បានរៀបរាប់អំពីកាតព្វកិច្ចនៃកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនមានចំពោះសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ជាអាទិ៍ កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែបន្ថែមដែលត្រូវបង់ដោយផ្ទាល់តាមរយៈនិយោជក ទៅគណនីធនាគាររបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព អាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហព័ន្ធសហជីព ឬសហភាពសហជីព....
- ....

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពនឹងផ្តល់បណ្ណសមាជិកជូនកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋានដែលបានចូលជាសមាជិក។

ប្រការ១០ ._ *(ការដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព)*

សហជីពមូលដ្ឋាននីមួយៗ/សហព័ន្ធសហជីពនីមួយៗ មានសិទ្ធិចាកចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព តាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃដោយថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ដាក់ជូនទៅសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ក្រោយពីមានការសម្រេចពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន តាមរយៈការបោះឆ្នោតយល់ព្រមឱ្យចាកចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដោយសំឡេងភាគច្រើនដាច់ខាត ស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពមូលដ្ឋាននីមួយៗ។

គ្មានបុគ្គលណាអាចរាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន ឬសហព័ន្ធសហជីព ក្នុងការសម្រេចចិត្តដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពបានឡើយ។

ប្រការ១១ ._ *(ការបាត់បង់សមាជិកភាព)*

សមាជិកភាពនៃសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវបានបាត់បង់ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- ការសុំចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដោយសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព តាមឆន្ទៈរបស់កម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពនោះ
- ដែនអនុវត្តរបស់សហជីពមូលដ្ឋានត្រូវបានកែប្រែខុសពីដែនអនុវត្តរបស់សហព័ន្ធសហជីព *(សម្រាប់កម្រិតសហព័ន្ធសហជីព)*
- សហជីពមូលដ្ឋានត្រូវបានរំលាយ ឬលាយ *(សម្រាប់កម្រិតសហព័ន្ធសហជីព)*
- សហព័ន្ធសហជីពត្រូវបានរំលាយ *(សម្រាប់កម្រិតសហភាពសហជីព)*
- ការខកខានក្នុងការបង់ប្រាក់ភាគទានចំនួន.......ខែ
- ....

ប្រការ១២ ._ *(វិន័យ និងទណ្ឌកម្ម)*

....

ជំពូកទី៥
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣ ._ *(សិទ្ធិរបស់សមាជិក)*

សមាជិកមានសិទ្ធិជាអាទិ៍៖

- ឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព
- បោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព
- ....
- ....
- អនុវត្តនូវសិទ្ធិដទៃផ្សេងទៀតដែលចាំបាច់សម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ខ្លួន។

សមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព អនុវត្តសិទ្ធិទៅតាមឆន្ទៈកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។

ប្រការ១៤ ._ *(ករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក)*

សមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព មានករណីយកិច្ចជាអាទិ៍៖

- គោរពច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានជាធរមាន នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- គោរពលក្ខន្តិកៈរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព
- បង់ប្រាក់ភាគទាន
- ....។

ជំពូកទី៦
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥ .. *(ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ)*

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព បានមកពី៖

- ភាគទានប្រចាំខែពីសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព យ៉ាងតិចចំនួន....... រៀល ក្នុងមួយខែ
- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព
- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់។

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព មានគណនីធនាគារលេខ.. នៅធនាគារ...។ រាល់ថវិការបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ជារូបិយបណ្ណ ឬមូលទានបត្រ នឹងរក្សាទុកនៅក្នុងគណនីធនាគារនេះ។

ប្រការ១៦ .. *(បែបបទនៃការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទាន និងការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ)*

ចំនួនប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពដែលកម្មករ និយោជិតរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន និងប្រាក់ភាគទានរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវបង់ជូនទៅសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព។

សមាជិកសហជីពត្រូវធ្វើលិខិតយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនិយោជករបស់ខ្លួន ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពបន្ថែមយ៉ាងតិចចំនួន.......រៀលក្នុងមួយខែ ពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ខ្លួន ជាស្វ័យប្រវត្តិទៅគណនីធនាគាររបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលសហជីពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនជាសមាជិក លេខ.. នៅធនាគារ...។

សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ដែលជាសមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវធ្វើលិខិតយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅធនាគារដែលខ្លួនមានគណនី ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពរបស់ខ្លួនចំនួន.........រៀល ជាស្វ័យប្រវត្តិទៅគណនីធនាគាររបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពលេខ............................ នៅធនាគារ.................................។

....។

ប្រការ១៧ .. *(វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានគណនីធនាគារ និងទ្រព្យសម្បត្តិដាច់ដោយឡែក ផ្សេងពីអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល។

ប្រការ១៨ .. *(ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិដែលសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមាន គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់តែបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។

ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុមានដូចខាងក្រោម៖

- ចំណាយប្រចាំថ្ងៃ ដូចជាសម្ភារការិយាល័យ ទឹក ភ្លើង និងការទំនាក់ទំនង
- ចំណាយលើការជួលទីស្នាក់ការ មធ្យោបាយ ប្រតិបត្តិការ
- ចំណាយលើការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ
- ចំណាយលើសេវាប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្ដែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- ចំណាយលើការរៀបចំបង្កើតសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរតវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន
- ចំណាយលើតួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្ដល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ពេលគ្មានការងារធ្វើ
- ....

សមាជិកមានសិទ្ធិស្នើសុំការពន្យល់បង្ហាញ ពិនិត្យលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហព័ន្ធសហជីព។

ប្រការ១៩ .. *(ការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិ នៅពេលរំលាយ ឬរលាយ)*

ក្នុងករណីដែលសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពត្រូវបានរំលាយ ឬរលាយស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវបែងចែកដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើជាអំណោយទៅឱ្យសហជីពដែលមានសកម្មភាពដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែល
- ....

ជំពូកទី៧
ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០ .. *(ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ)*

អគ្គហេរញ្ញិកមានករណីយកិច្ចរក្សាទុកនូវវិក្កយបត្រ សក្ខីបត្រ របាយការណ៍ធនាគារ ដើម្បីកត់ត្រាចូលកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងធ្វើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ឆ្នាំ ស្របទៅតាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។

សៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវរក្សាទុកនៅទីស្នាក់ការរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព.......................... ដែលមានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ....... ផ្លូវ........... ភូមិ........... ឃុំ/សង្កាត់............... ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង........... រាជធានី/ខេត្ត.......................។

ប្រការ២១ .. *(របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ)*

អគ្គលេខាធិការ និងអគ្គហេរញ្ញិក ត្រូវសហការគ្នាធ្វើរបាយការណ៍សកម្មភាព និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ដើម្បីបង្ហាញជូនដល់សមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងចម្លងជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីចំនួន១(មួយ)ច្បាប់ យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនានៃឆ្នាំបន្ទាប់។

សហជីពត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។

....

ជំពូកទី៨
សន្និបាត

ប្រការ២២ .. *(សន្និបាត)*

មហាសន្និបាតគឺជាអង្គការចាត់តាំងខ្ពស់បំផុតរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលធ្វើឡើងជារៀងរាល់..........ឆ្នាំម្ដង។ សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្ដង។

ប្រធានមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរាយការណ៍ជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត នូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ឬប្រចាំអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យសមាជិកមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតពិនិត្យអនុម័ត។

សមាជិកមានសិទ្ធិបញ្ចេញមតិយោបល់ លើកសំណូមពរ និងសំណួរជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត ដើម្បីពិនិត្យពិភាក្សា និងអនុម័ត។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការមហាសន្និបាត ត្រូវស្មើនឹង៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ដែលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព។ រាល់សេចក្ដីសម្រេចនៅក្នុងមហាសន្និបាតត្រូវអនុម័តដោយសំឡេង......... *(ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%+១)* នៃសមាជិកដែលចូលរួមមហាសន្និបាត។

ក្នុងករណីចាំបាច់ មហាសន្និបាតវិសាមញ្ញ ឬសន្និបាតវិសាមញ្ញអាចធ្វើទៅបានតាមការស្នើសុំរបស់សមាជិកចំនួន........ *(យ៉ាងតិច២០%)* នៃចំនួនសមាជិកសរុប។

ជំពូកទី៩
ការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយ

ប្រការ២៣ .. *(បទបញ្ជាផ្ទៃរដ្ឋបាល)*

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព.. ត្រូវអនុម័តដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត។

ប្រការ២៤ .. *(ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ)*

ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានសំណើរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពចំនួន.... *(ចំនួនយ៉ាងតិច២០%)* នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសរុបរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ហើយត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត។

ប្រការ២៥ .. *(ការរំលាយ)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពអាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

- សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពត្រូវបានរំលាយ តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្រេចដោយសំឡេង...... *(យ៉ាងតិច៥០%+១)* របស់កម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព នៅក្នុងមហាសន្និបាត បន្ទាប់ពីមានសំណើសុំរំលាយពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពត្រូវរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដែលសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពលែងមានសមាជិកគ្រប់ចំនួនអប្បបរមាដែលតម្រូវដោយច្បាប់
- ....។

ជំពូកទី១០
កូដកម្ម

ប្រការ២៦ .. *(សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម)*

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនៃសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព គឺជាសិទ្ធិរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលជាសមាជិកនៃសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ក្រោយពេលមានការសម្រេចយល់ព្រមឱ្យធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋាននីមួយៗស្របទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពអាចផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្មរបស់សហជីពមូលដ្ឋានដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។

....

ប្រការ២៧ .. *(ការបោះឆ្នោតសម្រេចធ្វើកូដកម្ម)*

សំណើធ្វើកូដកម្មត្រូវសម្រេចតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយផ្ទាល់ពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដោយកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (យ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពសរុប។ ការសម្រេចធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុម័តដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម។

កម្មវត្ថុនៃការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវស្របតាមគោលបំណង គោលដៅ និងដែនអនុវត្តរបស់សហជីព និងត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន សំដៅរក្សាផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ជំពូកទី១១
អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

ប្រការ២៨ .. *(លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល)*

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- ....។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
- បាននិងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២(ពីរ)ឆ្នាំ
- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ....។

ប្រការ២៩ .– *(ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ)*

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងមហាសន្និបាត តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់។

អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលមានរយៈពេល.......ឆ្នាំ។ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

....។

ជំពូកទី១២
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣០ .–

....

ជំពូកទី១៣
អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣១ .– *(សុពលភាពអនុវត្ត)*

លក្ខន្តិកៈសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព....................................... ត្រូវបានមហាសន្និបាតអនុម័តនៅថ្ងៃទី..... ខែ....... ឆ្នាំ......... ដោយសំឡេង...... និងមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ធ្វើជា... *(យ៉ាងតិច៣)* ច្បាប់ដើម នៅ........... ថ្ងៃទី... ខែ....... ឆ្នាំ..........

ប្រធាន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣-ក នៃប្រកាសលេខ ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

សម្រាប់សហជីព

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល

របស់សហជីព..

ជំពូកទី ១
គោលការណ៍ទូទៅ

ប្រការ ១ ._

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីព..

ជំពូកទី ២
សន្និបាតរបស់សហជីព

....

ជំពូកទី ៣
របៀបរបបប្រជុំ និងការធ្វើអំណត់ហេតុ

....

ជំពូកទី ៤
សេចក្តីសម្រេចរបស់សហជីព

....

ជំពូកទី ៥
សិទ្ធិអំណាចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

....

ជំពូកទី ៦
ការខកខានមិនបានចូលរួមប្រជុំ

....

ជំពូកទី ៧
វិន័យ និងទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ

....

ជំពូកទី ៨
ការកែប្រែ និងការផ្សព្វផ្សាយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

....

ជំពូកទី ៩
អវសានប្បញ្ញត្តិ

....

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤-ក នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីព

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល
របស់សហជីពឈ្មោះ______________________________

ល.រ.	នាមត្រកូល និងនាមខ្លួន	ភេទ	ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត	សញ្ជាតិ	អតីតភាពការងារ	កម្រិតវប្បធម៌	តួនាទី	ហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ
១							ប្រធាន	
២							អនុប្រធាន	
៣							លេខាធិការ	
៤							ហេរញ្ញិក	

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤-ក១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ឃ/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីព

រូបថតថ្មី
៤ x ៦

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ប្រវត្តិរូបសង្ខេប

លេខសៀវភៅការងារ:	លេខសមាជិកម.ស.ស:

ក-ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន៖

-គោត្តនាម និងនាម(ខ្មែរ)៖__________ ឈ្មោះជាអក្សរឡាតាំង__________
-ឈ្មោះហៅក្រៅ៖__________ ភេទ៖ ប្រុស ☐ ស្រី ☐ ជនជាតិ______ សញ្ជាតិ______
-កើតថ្ងៃទី___ខែ____ឆ្នាំ_____ នៅឃុំ/សង្កាត់________ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង________ រាជធានី/ខេត្ត________
-អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន៖ ផ្ទះលេខ______ ផ្លូវ________ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់________
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត__________
-លេខទូរសព្ទខ្សែទី១៖ __________ ខ្សែទី២៖ __________
-អ៊ីមែល (E-mail) __________
-មុខរបរ៖ __________ ឈ្មោះអង្គភាព __________
-កាលបរិច្ឆេទចូលបម្រើការងារ៖ __________
-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ______ ផ្លូវ________ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់________
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត__________
-កម្រិតវប្បធម៌៖ __________
-កម្រិតជំនាញ៖ កម្រិតបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ☐ បរិញ្ញាបត្ររង ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ បណ្ឌិត ☐
-ភាសាបរទេស៖ __________ ល្អណាស់☐ ល្អ☐ ល្អបង្គួរ☐ មធ្យម☐ អន់☐

ខ-ព័ត៌មានគ្រួសារ៖

-ឈ្មោះប្ដី ឬប្រពន្ធ__________ ជនជាតិ ________សញ្ជាតិ ________ ស្លាប់☐ រស់☐
-កើតថ្ងៃទី___ខែ____ឆ្នាំ_____ នៅឃុំ/សង្កាត់________ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង________ រាជធានី/ខេត្ត________
-អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន៖ ផ្ទះលេខ______ ផ្លូវ________ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់________
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត__________
-មុខរបរ៖ __________
-លេខទូរសព្ទខ្សែទី១៖ __________ ខ្សែទី២៖ __________
-មានកូនចំនួន៖________នាក់ ប្រុស៖______នាក់ ស្រី៖______នាក់
-ឪពុកឈ្មោះ៖__________ ជនជាតិ ________សញ្ជាតិ ________ ស្លាប់☐ រស់☐
-មុខរបរ៖ __________ ឈ្មោះអង្គភាព __________
-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ______ ផ្លូវ________ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់________
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត__________
-លេខទូរសព្ទ៖ __________
-ម្ដាយឈ្មោះ៖__________ ជនជាតិ ________សញ្ជាតិ ________ ស្លាប់☐ រស់☐
-មុខរបរ៖ __________ ឈ្មោះអង្គភាព __________
-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ______ ផ្លូវ________ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់________
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត__________
-លេខទូរសព្ទ៖ __________

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមសន្យាថា ប្រវត្តិរូបខាងលើនេះពិតជាត្រឹមត្រូវពិតប្រាកដមែន បើមិនពិតប្រាកដ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ជាធរមាន។

ធ្វើនៅ______ ថ្ងៃទី_____ ខែ_____ ឆ្នាំ_____
ស្នាមម្រាមដៃ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤-ខ១ នៃប្រកាសលេខ៦៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

សម្រាប់សមាគមនិយោជក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រូបថតថ្មី ៤ x ៦

ប្រវត្តិរូបសង្ខេប

លេខសៀវភៅការងារ:	លេខសមាជិកប.ស.ស:

ក-ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន៖

-គោត្តនាម និងនាម(ខ្មែរ)៖________________ ឈ្មោះជាអក្សរឡាតាំង________________

-ឈ្មោះហៅក្រៅ៖________________ ភេទ៖ ប្រុស ☐ ស្រី ☐ ជនជាតិ________ សញ្ជាតិ________

-កើតថ្ងៃទី___ខែ____ ឆ្នាំ_____ នៅឃុំ/សង្កាត់__________ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត__________

-អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន៖ ផ្ទះលេខ________ ផ្លូវ__________ ភូមិ__________ ឃុំ/សង្កាត់__________

ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង________________ រាជធានី/ខេត្ត________________

-លេខទូរសព្ទខ្សែទី១៖ ________________ ខ្សែទី២៖ ________________

-អ៊ីមែល (E-mail) ________________________________

-មុខរបរ៖ ________________ ឈ្មោះអង្គភាព ________________

-កាលបរិច្ឆេទចូលបម្រើការងារ៖ ________________________________

-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ________ ផ្លូវ__________ ភូមិ__________ ឃុំ/សង្កាត់__________

ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង________________ រាជធានី/ខេត្ត________________

-កម្រិតវប្បធម៌៖ ________________________________

-កម្រិតជំនាញ៖ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ☐ បរិញ្ញាបត្ររង ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ បណ្ឌិត ☐

-ភាសាបរទេស៖ ________________ ល្អណាស់☐ ល្អ☐ ល្អបង្គួរ☐ មធ្យម☐ អន់☐

ខ-ព័ត៌មានគ្រួសារ៖

-ឈ្មោះប្តី ឬប្រពន្ធ________________ ជនជាតិ __________សញ្ជាតិ __________ ស្លាប់☐ រស់☐

-កើតថ្ងៃទី___ខែ____ ឆ្នាំ_____ នៅឃុំ/សង្កាត់__________ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង__________ រាជធានី/ខេត្ត__________

-អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន៖ ផ្ទះលេខ________ ផ្លូវ__________ ភូមិ__________ ឃុំ/សង្កាត់__________

ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង________________ រាជធានី/ខេត្ត________________

-មុខរបរ៖ ________________________________

-លេខទូរសព្ទខ្សែទី១៖ ________________ ខ្សែទី២៖ ________________

-មានកូនចំនួន៖__________នាក់ ប្រុស៖______នាក់ ស្រី៖________នាក់

-ឪពុកឈ្មោះ៖________________ ជនជាតិ __________សញ្ជាតិ __________ ស្លាប់☐ រស់☐

-មុខរបរ៖ ________________ ឈ្មោះអង្គភាព ________________

-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ________ ផ្លូវ__________ ភូមិ__________ ឃុំ/សង្កាត់__________

ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង________________ រាជធានី/ខេត្ត________________

-លេខទូរសព្ទ៖ ________________________________

-ម្តាយឈ្មោះ៖________________ ជនជាតិ __________សញ្ជាតិ __________ ស្លាប់☐ រស់☐

-មុខរបរ៖ ________________ ឈ្មោះអង្គភាព ________________

-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ________ ផ្លូវ__________ ភូមិ__________ ឃុំ/សង្កាត់__________

ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង________________ រាជធានី/ខេត្ត________________

-លេខទូរសព្ទ៖ ________________________________

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមសន្យាថា ប្រវត្តិរូបខាងលើនេះពិតជាត្រឹមត្រូវពិតប្រាកដមែន បើមិនពិតប្រាកដ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ជាធរមាន។

ធ្វើនៅ_______ ថ្ងៃទី_____ ខែ_____ ឆ្នាំ_____

ស្នាមម្រាមដៃ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥-ក នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីព

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ________________ភេទ____ កើតថ្ងៃទី___ ខែ____ ឆ្នាំ______ មានតួនាទីជា____________ នៃសហជីពឈ្មោះ____ សូមធានាអះអាងថា ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានកម្រិតវប្បធម៌__________________*(យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ)* និងមិនធ្លាប់ទទួលការផ្ដន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋណាមួយឡើយ។

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមធានាអះអាងចំពោះមុខច្បាប់ថា ព័ត៌មានដែលបានផ្ដល់ជូនខាងលើនេះ ពិតជាត្រឹមត្រូវពិតប្រាកដមែន។

ធ្វើនៅ________ ថ្ងៃទី___ ខែ_____ឆ្នាំ_______
ហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦-ក នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
សម្រាប់សហជីព

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ

នាមត្រកូលនិងនាមខ្លួន ៖ ____________________ ភេទ៖ __________

សញ្ជាតិ ៖ ______________________________

អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ៖ផ្ទះលេខ____ ផ្លូវ______ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់__________
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង____________ រាជធានី/ខេត្ត______________

អត្តសញ្ញាណបណ្ណ☐/លិខិតឆ្លងដែន☐ ៖ លេខ____________________ ចុះថ្ងៃទី __________

តួនាទី ៖ ប្រធាន ☐ អនុប្រធាន ☐ លេខាធិការ☐

នៃសហជីពឈ្មោះ ៖ ______________________________

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមសន្យាថា នឹងផ្តល់ជូនព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់សហជីពរបស់ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ ជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី ក្នុងរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។

ធ្វើនៅ__________ ថ្ងៃទី___ ខែ______ ឆ្នាំ________
ហត្ថលេខាឬស្នាមម្រាមដៃ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីកិច្ចប្រជុំបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកឈ្មោះ..............................

ឆ្នាំ........... ខែ........... ថ្ងៃទី........... ម៉ោង........... នៅទីកន្លែងឈ្មោះ .... ដែលមានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ..... ផ្លូវ........... ភូមិ.......... ឃុំ/សង្កាត់............. ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង....................... រាជធានី/ខេត្ត......................... មានរៀបចំអង្គសន្និបាតស្តីពីការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកឈ្មោះ.. .... ដោយមានអ្នកចូលរួមចំនួន..............នាក់ (ដូចមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជក ភ្ជាប់មកជាមួយ)។

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមនៃអង្គសន្និបាត លោក/លោកស្រី................................ ដែលជាអ្នកផ្តួចផ្តើមឱ្យមានអង្គសន្និបាត បានធ្វើឧទ្ទេសនាមអំពីគោលបំណងនៃការជួបជុំនាថ្ងៃនេះ ជូនសមាជិកអង្គសន្និបាតជ្រាបអំពីភាពចាំបាច់នៃការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកនៅ..។ ក្រោយពីបានផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងពិភាក្សាគ្នា អង្គសន្និបាតបានឯកភាពតាមការឧទ្ទេសនាមរបស់លោក/លោកស្រី........................... និងបានមូលមតិគ្នាក្នុងការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកមួយ ដោយមានដំណើរការតាមរបៀបវារៈដូចខាងក្រោម៖

ក. បង្កើតគណៈកម្មការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកដើម្បី៖

១. ប្រកាសលក្ខខណ្ឌសម្រាប់បេក្ខជនឈរឈ្មោះ ដែលរួមមាន៖

១.១. មានអាយុយ៉ាងតិច១៨ឆ្នាំ

១.២. មានអតីតភាពការងារ.......... ខែ/ឆ្នាំ

១.៣. មានកម្រិតវប្បធម៌ យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

១.៤. មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ

១.៥. ....

១.៦. ....។

២. កំណត់លក្ខខណ្ឌជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតប្រធាន អនុប្រធាន លេខាធិការ

៣. ប្រកាសសមាសភាពបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត

៣.១. ឈ្មោះ.. ភេទ............

៣.២. ឈ្មោះ.. ភេទ............

៣.៣. ឈ្មោះ.. ភេទ............

៣.៤. ឈ្មោះ.. ភេទ............

៣.៦. ឈ្មោះ.. ភេទ............

៣.៧. ....

៤. របៀបរបបនៃការបោះឆ្នោត

៤.១. បោះឆ្នោតដោយសម្ងាត់

៤.២. របៀបគូសសន្លឹកឆ្នោត

៤.៣. ....

៥. ដំណើរការនៃការបោះឆ្នោត

៦. គណៈកម្មការបោះឆ្នោតរាប់សន្លឹកឆ្នោត និងប្រកាសលទ្ធផលបេក្ខជនដែលបានជាប់ឆ្នោតដូចខាងក្រោម៖

៦.១. ឈ្មោះ.................. ទទួលបាន........ សំឡេង ជាប្រធាន

៦.២. ឈ្មោះ.................. ទទួលបាន........ សំឡេង ជាអនុប្រធាន

៦.៣. ឈ្មោះ.................. ទទួលបាន........ សំឡេង ជាលេខាធិការ/អគ្គលេខាធិការ។

៧. បេក្ខជនដែលបានជាប់ឆ្នោតបានធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តថា..។

ខ. បេក្ខជនជាប់ឆ្នោតបានដាក់សេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ជូនអង្គសន្និបាតពិនិត្យ និងអនុម័ត ដោយទទួលបានលទ្ធផលចំនួន...........សំឡេង លើចំនួនសមាជិកចូលរួមសរុប........... នាក់។

គ. ....

អង្គសន្និបាតបានបញ្ចប់ទៅនៅវេលាម៉ោង....... និង......នាទី នាថ្ងៃខែឆ្នាំដដែល ក្រោមបរិយាកាសរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

ធ្វើនៅ............. ថ្ងៃទី..... ខែ.......... ឆ្នាំ...........

លេខាធិការ

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធាន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧-ក១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បញ្ជីរាយនាម

សមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ__________________

នាថ្ងៃទី____ ខែ____ ឆ្នាំ________

ល.រ.	នាមត្រកូល និងនាមខ្លួន	ភេទ	សញ្ជាតិ	អត្តលេខ	ផ្នែក	លេខទូរស័ព្ទ	ទីលំនៅបច្ចុប្បន្ន	ហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ
១								
២								
៣								
៤								
៥								

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧-ក២ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

សម្រាប់សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បញ្ជីរាយនាម
សមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព

ឈ្មោះ________________________________

នាថ្ងៃទី____ ខែ____ ឆ្នាំ_______

ល.រ.	នាមត្រកូល និងនាមខ្លួន	ភេទ	សញ្ជាតិ	តួនាទីក្នុងសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព	ឈ្មោះសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព	លេខទូរស័ព្ទ	ទីលំនៅបច្ចុប្បន្ន	ហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ
១								
២								
៣								
៤								
៥								