ការវិភាគស្ដីពីច្បាប់ស្ដីពីសហជីព និង ច្បាប់វិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និង មាត្រា៥៩នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធភាពការងារនិងសិទ្ធមនុស្ស (CENTRAL)

ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

មាតិកា

១. សេចក្តីសង្ខេបនិងអនុសាសន៍ 5

២. បុព្វកថា 12

៣. មាត្រា ៣ ថ្មី – វិសាលភាព 13

៤. មាត្រា ៥ – សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក 15

៥. មាត្រា ១០ – រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក 16

៦. លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី 18

៧. មាត្រា ១៣ – លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ 20

៨. មាត្រា ១៤ – អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី 22

៩. មាត្រា ១៥ – ចំណាត់ការនៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី 23

១០. មាត្រា ១៦ – ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី 24

១១. មាត្រា ១៧ ថ្មី – ការរក្សាបញ្ជិកា និងមាត្រា ១៨ – ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ 25

១២. មាត្រា ២០ ថ្មី – លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន 27

១៣. មាត្រា ២១ ថ្មី – លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក 28

១៤. មាត្រា ២៤ – ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់ 28

១៥. មាត្រា ២៧ ថ្មី – ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ 30

១៦. មាត្រា ២៨ ថ្មី – ការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជក 30

១៧. មាត្រា ២៩ ថ្មី – មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ 32

១៨. មាត្រា ៣៨ – សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន 34

១៩. មាត្រា ៤៣ – ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក 35

២០. មាត្រា ៤៧ – បណ្ដឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក 37

២១. មាត្រា ៥៤ ថ្មី – ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន 38

២២. មាត្រា ៥៥ ថ្មី – ភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយឬវិស័យមួយ 40

២៣. មាត្រា ៥៦ – សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត និងមាត្រា ៥៧ – ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ 40

២៤. មាត្រា ៥៩ ថ្មី – សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុ 41

២៥. មាត្រា ៦២ – ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព និងមាត្រា ៦៣ – សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកជាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ 42

២៦. មាត្រា ៦៧ – ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ 44

២៧. មាត្រា ៨៩ – អំពើបង្ខិតបង្ខំឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម 45

២៨. ជំពូកទី ១៥ – វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ 46

២៩. ឯកសារយោង 48

បញ្ជីអក្សរកាត់

AC	ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ACILS	អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកដើម្បីសាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ
C87	អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពក្នុងការចូលរួមនិងការការពារសិទ្ធិក្នុងការចងក្រង ឆ្នាំ១៩៤៨ (លេខ ៨៧)
C98	អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការចងក្រងនិងចរចាអនុសញ្ញារួម ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ ៩៨)
CATU	សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
CENTRAL	អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធភាពការងារនិងសិទ្ធិមនុស្ស
CEACR	គណៈកម្មាធិការនៃអ្នកជំនាញដើម្បីការអនុវត្តអនុសញ្ញានិងអនុសាសន៍
CFA	គណៈកម្មាធិការស្តីពីសេរីភាពក្នុងការចូលរួម
CICA	សមាគមមន្ត្រីរាជការឯករាជ្យកម្ពុជា
CITA	សមាគមគ្រូបង្រៀនកម្ពុជាឯករាជ្យ
FDC	កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់
IDEA	សមាគមប្រជាធិបតេយ្យឯករាជ្យនៃសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ
ILO	អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
MoLVT	ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
MRS	ភាពជាតំណាងបំផុត
TUL	ច្បាប់ស្តីពីសហជីព(ឆ្នាំ២០១៦)

១. សេចក្តីសង្ខេបនិងអនុសាសន៍

ការវិភាគ ស្តីអំពីច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ (ឆ្នាំ២០១៦) និងច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានរៀបចំដោយអង្គការ CENTRAL ដោយមានជំនួយបច្ចេកទេសពីអង្គការ ACILS ចាប់ពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ។ ការវិភាគនេះពិចារណាលើការស្នើសុំធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមពីលើទៀតរបស់សហជីព ចាប់តាំងពីពេលដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងខែឧសភា និងខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩កន្លងមក ។ ការវិភាគនេះផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រាចំនួន ២៥ រួមបញ្ចូលជំពូកទី ១៥នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដើម្បីឱ្យច្បាប់ស្របគ្នានឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ជាពិសេសអនុសញ្ញាលេខ C87 និង C98 ។ អនុសាសន៍សម្រាប់មាត្រានីមួយៗត្រូវបានរៀបរាប់នៅខាងក្រោម ។ សូមមើលផ្នែកពាក់ព័ន្ធសម្រាប់មាត្រានីមួយៗនៅក្នុងការវិភាគនេះសម្រាប់ ហេតុផលនៃអនុសាសន៍មួយៗនៃអនុសាសន៍ទាំងនេះ ។

១.១ មាត្រា ៣ – វិសាលភាព

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៣ ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដល់កម្មករទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយមិនគិតពីមុខរបររបស់ពួកគាត់លើកលែងតែអ្នកដែលធ្វើការជានគរបាល ឬកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធប៉ុណ្ណោះ ។

១.២ មាត្រា ៥ – សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥ ដូចតទៅ ៖ "ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ។"

១.៣ មាត្រា ១០ – រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១០ ដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិពិសេសជូនកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះនិងកម្មករដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធឱ្យពួកគាត់បង្កើតសហជីពដោយមានអ្នកស្ថាបនិកតិចជាងចំនួនអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ឬឱ្យពួកគាត់ចូលជាសមាជិកសហជីពដោយផ្ទាល់តាមថ្នាក់វិស័យដូចបានស្នើអនុសាសន៍ដោយ CEACR ។

- ត្រូវមានបទប្បញ្ញត្តិដែលផ្តល់សិទ្ធិបង្កើតសហជីពជូនកម្មករដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករតិចជាងចំនួនចំនួនអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់សម្រាប់ការបង្កើតសហជីព ។

១.៤ មាត្រា ១២ – លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ដើម្បីធានាថាការស្នើសុំចុះបញ្ជីមិនតម្រូវឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលការអនុញ្ញាតត្តិជាមុនពីអាជ្ញាធរ ។ ដូច្នេះ ត្រូវដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការមួយចំនួនដូចជាអាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី កំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។
- បន្ថែមពីនេះទៀត ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ដើម្បីដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការពាក់ព័ន្ធការដាក់រូបថតនិងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិងសេចក្តីប្រកាសថាចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរនិងមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិមឬបទឧក្រិដ្ឋ ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យមានលក្ខណៈផ្លូវការនូវការដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដាក់ព័ត៌មានអំពីគ្រួសាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ ។

១.៥ មាត្រា ១៣ – លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៣ ដើម្បីដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដូចខាងក្រោម ៖
  - ការកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ;
  - ការកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព ;
  - លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ;
  - ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព ;
  - លក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា ២០ និង មាត្រា ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។
- ត្រូវដកចេញប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ នូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវស្រដៀងគ្នានឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការខាងលើនេះ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ផងដែរ ដើម្បីឱ្យច្បាស់លាស់ថាលក្ខន្តិកៈគំរូនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២នៃប្រកាសមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកប្រើប្រាស់ទេ ។

១.៦ មាត្រា ១៤ – អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៤ យោងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពដោយផ្តល់បុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសកម្មភាពនិងប្រតិបត្តិការជាទូទៅជូនសហជីពចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ។

១.៧ មាត្រា ១៥ – ចំណាត់ការនៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៥ និង/ឬ ប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ថាគំរូដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សម្រាប់សហជីពនិងសមាគមនិយោជកឡើយ ។

១.៨ មាត្រា ១៦ – ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី

- ត្រូវដកចេញកថាខណ្ឌ ឃ និង ង ។

១.៩ មាត្រា ១៧ – ការរក្សាបញ្ជិកា និងមាត្រា ១៨ – ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៧ យោងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពដោយតម្រូវ ឱ្យតែសហជីពរៀបចំរបាយការណ៍សកម្មភាពនិងហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំតាមទម្រង់ដែលកំណត់ដោយផ្ទាល់ដើម្បីឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនបានជ្រាបជាព័ត៌មានប៉ុណ្ណោះ ។
- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៨ ដោយដកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីលុបបញ្ជិការបស់សហជីពនៅពេលដែលមិនបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៧ និងជំនួសដោយការពិន័យក្នុងករណីដែលសហជីពនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងជាមួយនឹងការដាស់តឿនដូចចែងក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ ។

១.១០ មាត្រា ២០ – លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២០ យោងតាមការស្នើរបស់ CEACR ដោយដកចេញការតម្រូវការអាយុអប្បបរមា និងការធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់ចំពោះពលរដ្ឋខ្មែរ ។

- ត្រូវដកចេញការតម្រូវការអាយុអប្បបរមា និងការតម្រូវការចេះអានចេះសរសេរចំពោះជនបរទេស ។

១.១១ មាត្រា ២១ – លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២១ ដូចមាត្រា ២០ យោងតាមការរកឃើញរបស់ខាង CEACR ដោយដកចេញការតម្រូវការអាយុនិងអាសយដ្ឋានចំពោះពលរដ្ឋខ្មែរ ព្រមទាំងការតម្រូវការអាយុចំពោះជនបរទេស ។

១.១២ មាត្រា ២៤ – ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ២៤ (ឬលើមាត្រា ៤ – និយមន័យ)ដើម្បីកំណត់អោយច្បាស់លាស់ថាអ្នកណាជា "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ។ និយមន័យនេះគួរកំណត់ដើម្បីធានាថាមានតែភាគីពិតប្រាកដជាអ្នកពាក់ព័ន្ធ (ឧទាហរណ៍ សមាជិកសហជីពឬសមាគមនិយោជក) ដែលមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មតាមមាត្រា ២៤ ហើយមិនមែនជាភាគីដែលមានការទំនាក់ទំនងតែមួយមុខគត់ក្នុងការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក ។

១.១៣ មាត្រា ២៧ – ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២៧ ដែលស្រដៀងគ្នានឹងមាត្រា ១៧ ដោយតម្រូវឱ្យសហជីពនិងសមាគមនិយោជកថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុតាមទម្រង់កំណត់ដោយផ្ទាល់ គោលបំណងដើម្បីឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនបានជ្រាបជាព័ត៌មាន ។

១.១៤ មាត្រា ២៨ – ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២៨ យោងតាមការកំណត់សម្គាល់របស់ខាង CEACR ដោយដកចេញកថាខណ្ឌទីពីរដើម្បីធានាថាការរំលាយសហជីពត្រូវតែកើតឡើងតាមនីតិវិធីរបស់ខ្លួនដូចកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការប៉ុណ្ណោះ ។
- រាជរដ្ឋាភិបាលក៏គួរពិចារណាធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌទីបីនៃមាត្រា ២៨ (រួមជាមួយមាត្រា ២៩) ដើម្បីផ្តល់អំណាចជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការរំលាយសហជីពជំនួសឱ្យសាលាដំបូង ។

១.១៦ មាត្រា ២៩ – មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២៩ ដើម្បីឱ្យពាក្យពេចន៍កថាខណ្ឌ ក និង ខ មានភាពច្បាស់លាស់ជាងមុន ។

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ ក ដើម្បីធានាថាការបំពានតូចតាចមិនបណ្តាលឱ្យមានការរំលាយចោលសហជីពឬសមាគមនិយោជក ហើយការរំលាយចោលជាជម្រើសចុងក្រោយបន្ទាប់ពីមានការរំលោភច្បាប់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ ។
- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ ខ ដើម្បីឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ជាងមុន ជាពិសេសទាក់ទងនឹងនិយមន័យនៃមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជក ហើយក៏ដូចជាករណីដែលត្រូវកើតមានដើម្បីឱ្យរកឃើញថាសហជីពនោះមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។
- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ ខ ដើម្បីឱ្យតុលាការរំលាយចោលសហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីរដ្ឋាភិបាលក្នុងករណីសហជីពនោះជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។
- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រា ២៩ ដោយកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ការធ្វើការកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក និង ខ ។

១.១៦ មាត្រា ៣៨ – សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៣៨ ដោយដកចេញតម្រូវការអាយុអប្បបរមា ចេះអានចេះសរសេរ និងអតីតភាពការងារដែលកំពុងកំណត់ដោយមាត្រានេះ ។

១.១៧ មាត្រា ៤៣ – ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៤៣ យោងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពដោយផ្តល់អំណាចជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយការតវ៉ាទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារដើម្បីធ្វើឱ្យនីតិវិធីដំណោះស្រាយលឿននិងសាមញ្ញសម្រាប់ករណីការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។

១.១៨ មាត្រា ៤៧ – បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៤៧ ដោយផ្តល់សិទ្ធិជូនកម្មករនិងសហជីពក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជូនមន្ទីរការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្រុងនិងខេត្ត ។ ក្នុងករណីដែលបញ្ហានេះមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សា វិវាទទាំងនេះត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១.១៩ មាត្រា ៥៤ – ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៤ ដោយដកចេញសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរួម។

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៤ និងប្រកាសលេខ ៣០៣/១៨ ដោយដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការក្នុងការដាក់បញ្ជីឈ្មោះសមាជិក ។
- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ គ នៃមាត្រា ៥៤ រួមទាំងប្រការពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រកាសលេខ ៣០៣/១៨ ដើម្បីតម្រូវឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានគោលបំណងដើម្បីស្វែងរកសហជីពដែលពិតជាមានការគាំទ្រពីកម្មករ ។

១.២០ មាត្រា ៥៥ – ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៥ ដោយដកចេញសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដាក់បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទាន ។

១.២១ មាត្រា ៥៦ – សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត និងមាត្រា ៥៧ – ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៥៦ និងមាត្រា ៥៧ ដោយផ្ទេរកាតព្វកិច្ចបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតពីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជូនស្ថាប័នឯករាជ្យដូចជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១.២២ មាត្រា ៥៩ – សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៩ ដោយផ្តល់សិទ្ធិជូនសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងវិវាទបុគ្គលនិងរួម ។

១.២៣ មាត្រា ៦២ – ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព និងមាត្រា ៦៣ – សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៦២ និងមាត្រា ៦៣ ដោយផ្តល់ការការពារបន្ថែមទៀតជូនសមាជិកសកម្មជន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការព្រួយបារម្ភដែល CFA បានលើកឡើងនៅក្នុងករណីពាក់ព័ន្ធនឹងប្រទេសកម្ពុជាប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារបែបនេះក្នុងរយៈពេលវែងក្នុងគោលបំណងធ្វើអោយមានចុះខ្សោយនិងរារាំងសហជីព ។
- ច្បាប់អាចផ្តល់ការការពារនេះដោយផ្ទេរបន្ទុកនៃការបង្ហាញភស្តុតាងក្នុងករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាពីកម្មករនិយោជិតទៅនិយោជកនិងតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ភស្តុតាងបង្ហាញវិញថាកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្ម

ករនិយោជិតគឺមិនត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីដោយសារមូលហេតុក្រៅពីជាសមាជិកឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព ។

១.២៤ មាត្រា ៦៧ – ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៦៧ ដើម្បីតម្រូវឱ្យក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចាត់វិធានការកាន់តែខ្លាំងដើម្បីអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្រោយពីបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករចូលធ្វើការវិញ ។
- ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៦៧ ដើម្បីផ្តល់ការការពារកាន់តែច្រើនឡើងក្នុងករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដោយរើសអើងសហជីពចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ។

១.២៥ មាត្រា ៨៩ - អំពើបង្ខិតបង្ខំឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

- ត្រូវលុបចោលមាត្រានេះ ឬធ្វើវិសោធនកម្មដោយមាត្រានេះសំដៅតែ កូដកម្មខុសច្បាប់ និង/ឬកូដកម្មប្រកបដោយអំពើហឹង្សា ។

១.២៦ ជំពូកទី ១៥ – វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

- ត្រូវបង្កើនពិន័យនៅក្រោមជំពូកទី ១៥ ដើម្បីឱ្យមានពិន័យដែលមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការកាត់បន្ថយករណីរើសអើងសហជីព ជាពិសេសមាត្រា ៧៩ (អំពើរាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជាអាទិ៍) មាត្រា ៨២ (អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត) មាត្រា ៨៤ (ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់) មាត្រា ៨៧ (អំពើរាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម) មាត្រា ៨៨ (អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍) មាត្រា៩៣ (ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់) និងមាត្រា៩៤ (ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក) ។
- ត្រូវបង្កើតពិន័យថ្មីសម្រាប់ការរំលោភទៅលើមាត្រា ៦២ និង ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។

២. បុព្វកថា

២.១ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានធ្វើសេចក្តីព្រាងជាដំបូងនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ហើយបានពិភាក្សាក្នុងរយៈពេល ៨ ឆ្នាំរហូតដល់បានប្រកាសឱ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ។ មុនការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសហជីព បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហជីពភាគច្រើនត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ។[1]

២.២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពគឺមានភាពចម្រូងចម្រាសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ អង្គការពលម្មអន្តរជាតិបានរិះគន់ច្បាប់ដោយប្រយ័ត្នប្រយែងមុនពេលច្បាប់អនុម័តដោយរដ្ឋសភាជាតិ ហើយបានស្នើសុំវិសោធនកម្មមួយចំនួនដូចជាការពង្រីកវិសាលភាពច្បាប់ទៅនឹងកម្មករធ្វើការនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធនិងមន្ត្រីរាជការ ព្រមទាំងការដកចេញការម្រូវអាយុ អាសយដ្ឋាន និងចេះអានចេះសរសេរសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។[2] នៅថ្ងៃដែលរដ្ឋសភាជាតិបានបោះឆ្នោតលើច្បាប់ស្តីពីសហជីព បាតុករប្រមាណ ១០០ នាក់ដែលមកពីសហជីពបានប៉ះទង្គិចជាមួយសន្តិសុខនៅខាងមុខអគាររដ្ឋសភាជាតិដោយមានយ៉ាងហោចមនុស្ស ២ នាក់បានរងរបួស ។[3] សរុបទៅ ច្បាប់បានអនុម័តដោយមានសំឡេង ៦៧ ទល់នឹងសំឡេង ៣១ ។[4]

២.៣ នៅពេលអនុម័ត ច្បាប់ស្តីពីសហជីពត្រូវបានទទួលការរិះគន់ពីអង្គការធ្វើការលើសិទ្ធិមនុស្សនិងសិទ្ធិការងារដែលថាច្បាប់នេះផ្ទុយទៅនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនិងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ។[5] ចំណែកឯសហជីពបានលើកឡើងថាពួកគេមានអារម្មណ៍ថាច្បាប់ស្តីពីសហជីពផ្តល់អំណាចច្រើនពេកជូនរដ្ឋាភិបាលទាក់ទងនឹងសកម្មភាពសហជីព និងរារាំងកម្លាំងពលកម្មមួយចំនួនពីការការពារដោយច្បាប់ ហើយក៏បានលើកឡើងការព្រួយបារម្ភរបស់ខ្លួនថាច្បាប់ស្តីពីសហជីពរារាំងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និងដាក់នីតិវិធីការចុះបញ្ជីនិងការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុស្មុគស្មាញពេក ។[6] ក៏មានអ្នកពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនក្រៅពីអង្គការសិទ្ធិមនុស្សនិងសហជីពដែលបានអំពាវនាវដល់រដ្ឋាភិបាលឱ្យមានការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីពដូចជាក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញវិស័យកាត់ដេរនិងស្បែកជើង[7] ហើយក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញផ្សេងៗ[8] ។ តាំងពីថ្ងៃអនុម័ត ច្បាប់ស្តីពីសហជីពត្រូវបានលើកឡើងថាជាកត្តារួមចំណែកដ៏សំខាន់ក្នុងការការកាត់បន្ថយចំនួនកូដកម្ម និងសេចក្តីបង្គាប់ចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល[9]។ ឧទាហរណ៍នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ មុនការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ២៤២ សំណុំរឿង ។[10] ចំនួនសំណុំរឿងនេះបានកាត់បន្ថយសល់ត្រឹម ២១៩ ករណីនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៦[11] មុននឹងធ្លាក់ចុះដល់ ៥០ សំណុំរឿងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ និង ៤១ សំណុំរឿងនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ ។[12] ប៉ុន្តែអ្វីដែលគួរកត់សម្គាល់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ចំនួនលើសពី ១០០ សំណុំរឿង ។

២.៤ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ រាជរដ្ឋាភិបាលបានប្រកាសថានឹងមានការធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេ

ចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៣ មាត្រា ១៧ មាត្រា ២០ មាត្រា២១ មាត្រា ២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា ២៩ មាត្រា ៥៤ មាត្រា ៥៥ និងមាត្រា៥៩នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំត្រីភាគីរវាងសហជីព មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និងតំណាងនិយោជកដើម្បីពិភាក្សាអំពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ។ ក្រោយពីក្រសួងបានចេញសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ សហជីពបានផ្ញើពីរលិខិតជូនក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងខែឧសភានិងមេសាដែលបានស្នើសុំការវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រាដែលត្រូវបានវិសោធនកម្មដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់ រួមបញ្ចូលការវិសោធនកម្មទៅនឹងមាត្រា ១០ មាត្រា ១៤ មាត្រា ៤៣ មាត្រា ៤៧ និងមាត្រា ៦៧[13] ប៉ុន្តែការដាក់ស្នើទាំងនោះក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមិនបានទទួលយកទេ ។

២.៥ នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបញ្ជូនសេចក្តីព្រាងច្បាប់វិសោធនកម្មលើកទី២ទៅគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ។ នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ រដ្ឋសភាជាតិបានបោះឆ្នោតឱ្យអនុម័តសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ ហើយនៅថ្ងៃទី ៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ព្រឹទ្ធសភាក៏បានបោះឆ្នោតឱ្យអនុម័តសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរផងដែរ ។ នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានពិនិត្យមើល ហើយអនុម័តសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ។ វិសោធនកម្មទាំងនេះត្រូវបានទទួលការរិះគន់ពីអង្គការសិទ្ធិមនុស្សនិងសហជីពដែលលើកឡើងថាច្បាប់នេះនៅតែមិនស្របទៅតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ និងមិនដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួន ។[14] ច្បាប់វិសោធនកម្មនេះត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ៣ ខែមករាឆ្នាំ ២០២០ ។ នៅពេលបានចេញរបាយការណ៍ក្រោយពីធ្វើការស៊ើបអង្កេតអំពីស្ថានភាពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាពីប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធគ្រប់យ៉ាងលើកលែងតែអាវុធ គណៈកម្មការសហភាពអឺរ៉ុបក៏បានអំពាវនាវដល់រដ្ឋាភិបាលឱ្យរៀបចំការចរចាសារជាថ្មីជាមួយនឹងដៃគូសង្គមដើម្បីបន្តវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។[15]

៣. មាត្រា ៣ ថ្មី – វិសាលភាព

៣.១ ច្បាប់វិសោធនកម្មដកចេញនូវកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ៣ និងកែប្រែបន្តិចបន្តួចពាក្យនៃកថាខណ្ឌទី ១ ដែលបញ្ជាក់ថាច្បាប់ស្តីពីសហជីពគ្របដណ្តប់លើគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសនិងបុគ្គលទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ នេះគឺជាការចាកចេញយ៉ាងសំខាន់ពីអ្វីដែលត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងវិសោធនកម្មដែលបានពង្រីកវិសាលភាពចំពោះអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ។ លើសពីនេះទៀតការធ្វើវិសោធនកម្មបានដកបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រពីការគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់។

៣.២ មាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីពនិងចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ"។" លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៣១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញចែងថាប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ "មានភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់" និងមានសិទ្ធិសេរីភាពនិងករណីយកិច្ចដូចគ្នាទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពរបស់ពួកគាត់ ។

៣.៣ មាត្រា ២ នៃ C87 ចែងថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតអង្គការតាមជម្រើសរបស់ពួកគាត់ ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់។ ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ហើយដូច្នេះមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្ត ។ កាតព្វកិច្ចនេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងដោយមាត្រា ៣១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលចែងថាប្រទេសកម្ពុជា "ទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សដូចមានចែងក្នុង ... កតិកាសញ្ញា ព្រមទាំងអនុសញ្ញាទាំងឡាយទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិមនុស្ស" ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានបញ្ជាក់ថាកតិកាសញ្ញានិងអនុសញ្ញាទាំងនេះអាចយកមកអនុវត្តចំពោះច្បាប់ក្នុងស្រុករបស់កម្ពុជា ។[16]

៣.៤ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ គណៈកម្មាធិការជំនាញស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញានិងអនុសាសន៍ (CEACR) បានអំពាវនាវដល់រាជរដ្ឋាភិបាលឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ស្តីពីសហជីពដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគមយោងតាមអនុសញ្ញា C87 ជូនមន្រ្តីរាជការ (រួមបញ្ចូលគ្រូបង្រៀន) ហើយក៏ផ្តល់សិទ្ធិបែបនេះជូនកម្មករដែលធ្វើការតាមផ្ទះនិងកម្មករដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ។[17] គណៈកម្មាធិការស្តីពីសេរីភាពក្នុងការចូលរួមសមាគម (CFA) ក៏បានលើកឡើងថាមន្រ្តីរាជការ គ្រូបង្រៀន ចៅក្រម អ្នកធ្វើការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវអាកាសនិងតាមសមុទ្រ និងកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគួរមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសហជីព ។[18]

៣.៥ យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនិងអនុសញ្ញា C87 មាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅតែត្រូវការធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀត ។ មាត្រា ៣ ដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មនៅតែមិនរាប់បញ្ចូលប្រភេទមុខរបរមួយចំនួនដែលច្បាប់គ្របដណ្តប់ ដូចជាមន្រ្តីរាជការ (រួមទាំងគ្រូបង្រៀន វេជ្ជបណ្ឌិត និងគិលានុបដ្ឋាយិកា) បុគ្គលិកវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ(ឧទាហរណ៍អ្នកលក់តាមផ្សារ អ្នករត់ម៉ូតូឌុប និងអ្នកលក់តាមផ្លូវ) ប៉ូលីស សមាជិកកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ សមាជិកវិជ្ជាជីវៈតុលាការ ហើយឥឡូវនេះអ្នកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងតាមនាវាសមុទ្រផងដែរ។ចំពោះប៉ូលីស និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ បើសិនជាច្បាប់មិនគ្របដណ្តប់ពួកគាត់ មិនមានន័យថាច្បាប់នេះរំលោភស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិទេ ដោយសារមាត្រា ៩ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថា "ច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិក្នុងស្រុកត្រូវកំណត់ពីវិសាលភាពនៃការធានាដែលផ្តល់ដោយអនុសញ្ញានេះចំពោះកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងនគរបាល ។"

អនុសាសន៍ ៖

៣.៦ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៣ ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដល់កម្មករទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយមិនគិតពីមុខរបររបស់ពួកគាត់លើកលែងតែអ្នកដែលធ្វើការជានគរបាល ឬកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះច្បាប់នេះនឹងអនុលោមតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានិងមាត្រា២នៃC87។

៤. មាត្រា ៥ – សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

៤.១ មាត្រា ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពចែងថា ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់ ។

៤.២ ពាក្យ "ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែ" ដូចចែងក្នុងមាត្រា ៥ រារាំងសហជីព និងសមាគមនិយោជកពីគោលបំណងណាមួយក្រៅពីគោលបំណងដែលចែងក្នុងមាត្រា ៥ ។ មាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថា "ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ... អង្គការតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយមិនត្រូវការការអនុញ្ញាតតជាមុន ។" លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថា "អង្គការនានារបស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំលក្ខន្តិកៈនិងច្បាប់ ... ការរៀបចំរដ្ឋបាល និងការរៀបចំសកម្មភាពរបស់ខ្លួន និងដើម្បីបង្កើតកម្មវិធីរបស់ពួកគេ ។"

៤.៣ មាត្រា ៥ គឺផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ២ និងមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ដោយត្រូវផ្តល់បញ្ជីគោលបំណងដែលសហជីពនិងសមាគមនិយោជកអាចអនុវត្ត ។ យោងតាមអនុសញ្ញា C87 អង្គការនានារបស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួននូវគោលបំណងសន្តិវិធីដែលគេគិតថាជាចាំបាច់ដើម្បីការពារសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួន ។[19]

អនុសាសន៍ ៖

៤.៤ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥ ដូចតទៅ ៖ "ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ។"

៥. មាត្រា ១០ – រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

៥.១ មាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពមិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មថ្មីៗនេះទេ ។ នៅក្នុង លិខិតពីរដែលបានផ្ញើជូនក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សហជីពនិងសមាគមបានស្នើសុំធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១០ ផងដែរ ប៉ុន្តែហាក់ដូចជាក្រសួងមិនបានពិចារណាលើការស្នើសុំនោះទេ ។

៥.២ មាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពកំណត់ចំនួនសមាជិកអប្បបរមាដែលចាំបាច់សម្រាប់រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ៣ ថ្នាក់ គឺសហជីពមូលដ្ឋាន សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព ។ យោងតាមគំរូសហជីពសហគ្រាសដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោច ១០ នាក់ដើម្បីបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ត្រូវមានសហជីពមូលដ្ឋានយ៉ាងហោច ៧ សហជីពដែលមានបញ្ជិកា រួចហើយដើម្បីបង្កើតសហព័ន្ធសហជីព ហើយសហព័ន្ធសហជីពយ៉ាងហោច ៥ សហព័ន្ធដែលមានបញ្ជិកដើម្បីបង្កើតសហភាពការងារ ។

៥.៣ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំការធ្វើវិសោធនកម្មលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវសមាជិកអប្បបរមាដែលបានកំណត់ដោយមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ ដោយស្នើកាត់បន្ថយចំនួនសមាជិកអប្បបរមាសម្រាប់ការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋានទៅចំនួន ៧ សហជីព ។ ក្រុមសហជីពក៏បានស្នើសុំកាត់បន្ថយចំនួនសហជីពមូលដ្ឋានមានបញ្ជិកាសម្រាប់ការបង្កើតសហព័ន្ធសហជីពទៅចំនួន ៥ សហជីព ហើយចំនួនសហព័ន្ធសហជីពមានបញ្ជិកា សម្រាប់ការបង្កើតសហភាពការងារទៅចំនួន ៣ សហព័ន្ធ ។

៥.៤ លើសពីនេះទៀត ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការតាមផ្ទះ។ ដោយស្នើរួមបញ្ចូលសេរីភាពសម្រាប់កម្មករធ្វើការតាមផ្ទះទាំងនេះក្នុងការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសហព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមកម្មករណាមួយតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមសហជីពក៏បានស្នើសុំឱ្យកម្មករដែលធ្វើការតាមផ្ទះមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីពតាមផ្ទះសម្បែងជាច្រើនទៀត ។

៥.៥ មាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថា "ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការ … ចូលជាសមាជិកអង្គការតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយមិនត្រូវការការអនុញ្ញាត

ជាមុន ។" នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ ខាង CEACR បានលើកឡើងពីបញ្ហាប្រឈមរបស់កម្មករដែលធ្វើការតាមផ្ទះនិងកម្មករផ្សេងទៀតដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធក្នុងការបង្កើត ឬការចូលជាសមាជិកសហជីពដោយលក្ខខណ្ឌតម្រូវការសមាជិកអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។[20] ខាង CEACR ក៏បានអំពាវនាវដល់រដ្ឋាភិបាលឱ្យ "លើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិពេញលេញនិងមានប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការតាមផ្ទះនិងកម្មករដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ" ដោយបើកសិទ្ធិជូនពួកគាត់ក្នុងការបង្កើតសហជីពថ្នាក់វិស័យ ឬតាមមុខរបរ ។[21] ការស្នើរបស់ខាង CEACR ស្រដៀងគ្នានឹងវិធីសាស្ត្រនិងរបៀបចងក្រងសមាជិកដែលប្រើប្រាស់ដោយសមាគមកម្មករដែលមិនគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ឧទាហរណ៍ សមាគមប្រជាធិបតេយ្យឯករាជ្យនៃសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ (IDEA) កំពុងចងក្រងកម្មករដែលធ្វើការតាមផ្ទះនិងកម្មករផ្សេងទៀតដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធដូចជាអ្នករត់តុកតុកឬកង់បី អ្នកលក់តាមទីផ្សារ និងអ្នកលក់តាមផ្លូវដោយឱ្យពួកគាត់ចូលជាសមាជិកសមាគមដោយផ្ទាល់។ ដូចគ្នានឹងនេះដែរ សមាគមគ្រូបង្រៀនកម្ពុជាឯករាជ្យ (CITA) និងសមាគមមន្ត្រីរាជការឯករាជ្យកម្ពុជា (CICA) ក៏ចងក្រងគ្រូបង្រៀននិងមន្ត្រីរាជការដោយឱ្យពួកគាត់ចូលជាសមាជិកសមាគមដោយផ្ទាល់ដែរ ។

៥.៦ ទោះបីជាការស្នើសុំរបស់ក្រុមសហជីពនឹងលើកកម្ពស់សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមដោយកាត់បន្ថយចំនួនសមាជិកអប្បបរមា ហើយក៏ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់កម្មករដែលធ្វើការតាមផ្ទះក្នុងការបង្កើតសហជីព ការស្នើសុំនេះមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមសម្រាប់កម្មករទាំងអស់ដែរ ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតតិចជាង ១០ នាក់ (ឬ ៧ នាក់តាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមសហជីព) នៅតែមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតសហជីពទេ ដោយសារមិនមានចំនួនសមាជិកអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ។ លើសពីនេះទៀត ការស្នើសុំរបស់ក្រុមសហជីពមិនគិតពីសិទ្ធិពិសេសសម្រាប់កម្មករផ្សេងទៀតដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឬកម្មករដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតតិចជាងចំនួនដែលតម្រូវដើម្បីបង្កើតសហជីព (ប៉ុន្តែសិទ្ធិពិសេសដែលត្រូវបានស្នើសុំសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងផ្ទះក៏អាចផ្តល់ជូនកម្មករទាំងនោះផងដែរបាន) ។

អនុសាសន៍ ៖

៥.៧ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១០ ដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិពិសេសជូនកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះនិងកម្មករដែលធ្វើការក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធដើម្បីឱ្យពួកគាត់បង្កើតសហជីពដោយមានអ្នកស្ថាបនិកតិចជាងចំនួនអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ឬឱ្យពួកគាត់ចូលជាសមាជិកសហជីពតាមវិស័យទូលំទូលាយដូចអនុសាសន៍ដោយ CEACR ។ ថែមពីនេះទៀតត្រូវមានបទប្បញ្ញត្តិដែលផ្តល់សិទ្ធិបង្កើតសហជីពជូនកម្មករដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករតិចជាងចំនួនចំនួនអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់សម្រាប់ការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋានមួយ ។

៦. មាត្រា១២ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី

៦.១ មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពមិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មទេ ។

៦.២ យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព សហជីពត្រូវដាក់ឯកសារមួយចំនួនដើម្បីទទួលបានការចុះបញ្ជីពីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជាជីវៈ។ ឯកសារទាំងនោះរួមបញ្ចូលលក្ខន្តិកៈសហជីព បទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋបាល បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដឹកនាំ កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកស្ថាបនិក ។ មាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពចែងថា នីតិវិធីនិងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពឬសមាគមនិយោជកត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ បច្ចុប្បន្ន នីតិវិធីនិងបែបបទនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសលេខ២៤៩ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ។ យោងតាមប្រកាសនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំក៏ត្រូវដាក់រូបថតផ្ទាល់ខ្លួន រួមទាំងប្រវត្តិរូបសង្ខេបដោយមានព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនហើយទាក់ទងនិងគ្រួសារដូចជាឈ្មោះ អាសយដ្ឋានមុខរបរ និងព័ត៌មានទាក់ទងរបស់ប្តីប្រពន្ធនិងឳពុកម្តាយ ។[22] លើសពីនេះទៀត ប្រកាសនេះតម្រូវឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផ្តល់សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនដែលបញ្ជាក់ថាគាត់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ និងមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីពទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋទេ ។[23]

៦.៣ មាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថាកម្មករមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព "ដោយមិនត្រូវការការអនុញ្ញាតជាមុន" ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ បេសកកម្មទំនាក់ទំនងផ្ទាល់របស់ខាង CEACR បានលើកឡើងការព្រួយបារម្ភពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដាក់ព័ត៌មានដែល "ប្រហែលជាអាចបង្អាក់ឬធ្វើឱ្យនីតិវិធីសុំចុះបញ្ជីការមានភាពស្មុគស្មាញ" ដូចជាព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនលម្អិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងគ្រួសាររបស់ពួកគាត់ ឬបញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ។[24] ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានឆ្លើយតបទៅនឹងការព្រួយបារម្ភនេះដោយដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំផ្តល់ព័ត៌មានអំពីសមាជិកគ្រួសារតាមរយៈសេចក្តីណែនាំមួយដែលបានចេញនៅខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៨[25] ប៉ុន្តែមិនទាន់មានវិសោធនកម្មជាផ្លូវការទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសលេខ២៤៩នៅឡើយទេ ។ ក្នុងអំឡុងពេល នោះ អ្នកតំណាងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានលើកឡើងថា បែបបទចុះបញ្ជីការដែលភ្ជាប់ទៅនឹងប្រកាសលេខ២៤៩មិនមានលក្ខខណ្ឌៈចាំបាច់ក្នុងការប្រើប្រាស់ទេ[26] ប៉ុន្តែ ការលើកឡើងនេះហាក់ដូចជាផ្ទុយទៅនឹងពាក្យដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ ទាំងច្បាប់ស្តីពីសហជីព[27] និងប្រកាសលេខ២៤៩[28] ។

៦.៤ ក្រោយពីបញ្ចប់បេសកកម្មនេះ ខាង CEACR បានស្នើសុំឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលចាត់វិធានការចាំបាច់ដើម្បី "ធានាថានីតិវិធីសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានភាពសាមញ្ញ ភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព ដែលមិនមានការសម្រេចចិត្តឬការអនុញ្ញាតតជាមុនណាមួយ" ហើយនិងនិងតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ទូលំ

ទូលាយជាមួយកម្មករ ដើម្បី"ដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដែលទោះបីជាសំខាន់សម្រាប់ការចុះបញ្ជីដែលអាចបង្អាក់ឬធ្វើឱ្យនីតិវិធីសុំចុះបញ្ជីមានភាពស្មុគស្មាញ និងធ្វើវិសោធនកម្មនៅពេលចាំបាច់និងវាយតម្លៃការអនុវត្តនៃ [ច្បាប់ស្តីពីសហជីព] និងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់លើដំណើរការចុះបញ្ជី ។"[29]

៦.៥ ស្ថិតិពីក្រុមឃ្លាំមើលសេរីភាពមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជាបង្ហាញថា នីតិវិធីសុំចុះបញ្ជីមានភាពងាយស្រួលជាងមុនចំពោះសហជីពតាំងពីពេលមានការស្នើសុំពីខាង CEACR ។ នៅក្នុងរយៈពេលឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ មានតែ ៤៥,៨ ភាគរយនៃសហជីពដែលត្រូវបានតាមដានដែលបានទទួលការចុះបញ្ជីពីក្រសួង[30] ដោយមាន ៨១,០៨ ភាគរយនៃសហជីពដែលលើកឡើងថាគេមានការលំបាកក្នុងការបំពេញពាក្យសុំចុះបញ្ជី ។[31] នៅក្នុង ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ តួលេខនៃសហជីពដែលត្រូវបានទទួលបានការចុះបញ្ជីបានកើនឡើងដល់ ៨៣ ភាគរយ ដោយមានសហជីពភាគច្រើនលើកឡើងថាគេមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញពាក្យសុំចុះបញ្ជី ។[32] ប៉ុន្តែ នៅតែមានតម្រូវការមួយចំនួនដែលខាង CEACR បានលើកឡើង ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពនៅបន្តមាននៅឡើយទេ ។[33]

៦.៦ នីតិវិធីសុំចុះបញ្ជីនិងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការនៃមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសលេខ ២៤៩ នៅតែតម្រូវឱ្យសហជីពទទួលបាន "ការអនុញ្ញាតជាមុន" ដែលមិនដូចនឹងមាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញា C87ឡើយ ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព ពាក្យសុំចុះបញ្ជីត្រូវដាក់ទៅនិងអនុម័តដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា ១៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពចាត់ទុកសហជីពដែលគ្មានការចុះបញ្ជីថាខុសច្បាប់ និងយោងតាមមាត្រា ៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ដាក់ទោសពិន័យលើសហជីពនោះក្នុងករណីសហជីពមានប្រតិបត្តិការដោយគ្មានការចុះបញ្ជីដែលអនុញ្ញាតតពីក្រសួង ។ ដូច្នេះ ដើម្បីអោយសហជីពដំណើរការស្របតាមច្បាប់ សហជីពត្រូវតែតម្រូវអោយទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអាជ្ញាធរដោយតទទួលបានការចុះបញ្ជីដែលអនុញ្ញាតដែរ ។ ទោះបីជាការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីជូនរដ្ឋមិនមានការអនុញ្ញាតជាមុន ក្នុងករណីដែលនីតិវិធីសុំចុះបញ្ជីសាមញ្ញ[34] នីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាសលេខ ២៤៩ គឺលើសកម្រិតនៃគោលការណ៍នេះហើយ ។ ឧទាហរណ៍ ទោះបីជាមានការកើនឡើងក្នុងចំនួនសហជីពដែលបានទទួលការចុះបញ្ជីនៅក្នុងរយៈពេលឆ្នាំ២០១៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ នៅតែមាន ៥៤ ភាគរយនៃសហជីពដែលត្រូវបានព្យាយាមដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីជាច្រើនដងមុនទទួលបានការចុះបញ្ជី ។[35]

អនុសាសន៍ ៖

៦.៧ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ដើម្បីធានាថាការស្នើសុំចុះបញ្ជីមិនតម្រូវឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលការអនុញ្ញាតជាមុនពីអាជ្ញាធរ ពោល

គឺអោយមានភាពសមប្រកបត្រឹមត្រូវ។ ដូច្នេះ ត្រូវដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការមួយចំនួនដូចជា អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ[36] កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី[37] កំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ[38] និងបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។[39] លើសពីនេះទៀត ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ដើម្បីដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការពាក់ព័ន្ធការដាក់រូបថតនិងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិងសេចក្តីប្រកាសថាចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរនិងមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈឹមឬបទឧក្រិដ្ឋ[40] ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យមានលក្ខណៈផ្លូវការនូវការដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដាក់ព័ត៌មានអំពីគ្រួសាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ ។

៧. មាត្រា ១៣ – លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

៧.១ មាត្រា ១៣ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មកន្លងមកថ្មីៗនេះទេ ។

៧.២ មាត្រា ១៣ កំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវការមួយចំនួនសម្រាប់លក្ខន្តិកៈសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ។ យោងតាមមាត្រានេះ លក្ខន្តិកៈត្រូវមានប្រការពាក់ព័ន្ធការកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក រួមទាំងលក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា ២០ និង ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។ លើសពីនេះទៀត លក្ខន្តិកៈត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម រួមទាំងតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ មាត្រា១៣លើកឡើងថា លក្ខន្តិកៈត្រូវកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់ និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាតឬសន្និបាតរបស់សហជីព ។ យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព លក្ខន្តិកៈនេះក៏ត្រូវដាក់ទៅក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីទទួលការចុះបញ្ជី ។ លើសពីនេះទៅទៀត សហជីពត្រូវប្រើប្រាស់គំរូលក្ខន្តិកៈដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធទៅនឹងប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ។[41]

៧.៣ មាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក "មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតលក្ខន្តិកៈនិងវិធានរបស់ខ្លួន" ហើយនិង "អាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវជៀសវាងពីការជ្រៀតជ្រែកណាមួយដែលរឹតត្បិតលើសិទ្ធិនេះ ឬរារាំងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះតាមច្បាប់ ។" ស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិតម្រូវឱ្យច្បាប់ជាតិកំណត់តែលក្ខខណ្ឌតម្រូវការមូលដ្ឋានសមរម្យសម្រាប់

លក្ខន្តិកៈសហជីព ហើយបទប្បញ្ញត្តិដែលហួសពីតម្រូវការមូលដ្ឋាននេះគឺជា "ការជ្រៀតជ្រែកដែលផ្ទុយទៅនឹងសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតលក្ខន្តិកៈនិងវិធានរបស់ខ្លួនយោងតាមមាត្រា ៣ នៃ [អនុសញ្ញា C87] ។[42] ទាក់ទងនឹងតម្រូវការសម្រាប់លក្ខន្តិកៈដូចកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាង CEACR បានថែងថាតម្រូវការ "ការកំណត់ពីចំនួនកូរ៉ុម ឬការរៀបចំបោះឆ្នោតសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តហួសពីតម្រូវការមូលដ្ឋាន និងការកំណត់ពីរឿងទាំងនោះគួរតែជាការសម្រេចចិត្តរបស់សហជីពជាផ្ទាល់ ។"[43] ដូច្នេះ ខាង CEACR ក៏បានស្នើសុំឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល "ជួបពិភាក្សាជាមួយដៃគូសង្គមដើម្បីដកចេញតម្រូវការនេះដែលរឹតត្បិតលើសិទ្ធិបង្កើតលក្ខន្តិកៈនិងវិធានការរបស់ខ្លួនដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីអាជ្ញាធរសាធារណៈ ។"[44]

៧.៤ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ តម្រូវការផ្សេងៗដែលកំណត់ដោយមាត្រា ១៣ ក៏ហួសពី "តម្រូវការមូលដ្ឋាន" ដែលអនុញ្ញាតដោយស្តង់ដារអន្តរជាតិផងដែរ។ ទាំងនោះក៏មានដូចជាការកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះឆ្នោតពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់ ការកំណត់ថាបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព និងលក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា ២០ និង ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។ រឿងទាំងនេះគួរសម្រេចចិត្តដោយសហជីព ហើយការកំណត់រឿងទាំងនេះដោយច្បាប់គឺជាការជ្រៀតជ្រែកដែលផ្ទុយទៅនឹងសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករក្នុងការបង្កើតលក្ខន្តិកៈនិងវិធានរបស់ខ្លួនតាមមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ។ លើសពីនេះទៀត ការតម្រូវការឱ្យសហជីពប្រើប្រាស់គំរូលក្ខន្តិកៈដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធទៅនឹងប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ក៏ត្រូវបានផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិផងដែរ ។[45] ដូចបានលើកឡើងក្នុងកថាខណ្ឌលេខ ៦.៣ ខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលបានលើកឡើងទៅ CEACR ថាបែបបទនេះមិនជាប់ចាំបាច់សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ទេ ប៉ុន្តែពាក្យពេចន៍នៃមាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ មិនទាន់ឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងការលើកឡើងនេះបានត្រឹមត្រូវទេ ។

អនុសាសន៍ ៖

៧.៥ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៣ ដើម្បីដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដូចខាងក្រោម ៖

- ការកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ;
- ការកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព ;
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ;
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព ;
- លក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា ២០ និង មាត្រា ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។

៧.៦ ត្រូវដកចេញប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ នូវការតម្រូវការស្រដៀងគ្នានឹងការតម្រូវការខាងលើនេះ ។ លើសពីនេះទៀត ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ដើម្បីឱ្យច្បាស់លាស់ថាលក្ខន្តិកៈគំរូនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២នៃប្រកាសមិនមែនទម្រង់ជាចាំបាច់សម្រាប់សហជីព និងឬសមាគមនិយោជកសម្រាប់ប្រើប្រាស់ទេ ។

៨. មាត្រា ១៤ – អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី

៨.១ មាត្រា ១៤ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មថ្មីៗនេះទេ ។ យោងតាមលិខិតដូចបានពិភាក្សានៅក្នុងបុព្វកថា និងកថាខណ្ឌលេខ ៥.១ ខាងលើដែលត្រូវបានផ្ញើជូនក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងនឹងការធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យមានវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៤ ប៉ុន្តែហាក់ដូចជាក្រសួងមិនបានទទួលយកការស្នើសុំនេះទេ ។

៨.២ មាត្រា ១៤ ចែងថាមានតែសហជីពឬសមាគមនិយោជកដែលបានទទួលការចុះបញ្ជីរួចហើយដែលមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តនិងភាពស្របច្បាប់ ។ លើសពីនេះទៀត យោងតាមមាត្រានេះ សហជីពឬសមាគមនិយោជកណាមួយដែលមិនបានចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានពន្យារពេលចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ហើយបានធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសកម្មភាពជាសមាគមនិយោជកត្រូវបានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ។ ការពិន័យសម្រាប់សហជីពដែលមានប្រតិបត្តិការដោយគ្មានការចុះបញ្ជីត្រូវបានកំណត់ដោយមាត្រា ៨០ ដោយជាដំបូងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរហើយពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥.០០០.០០០ រៀល (ប្រមាណ ១២៣០ ដុល្លារអាមេរិច) ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមាន ។

៨.៣ ទន្ទឹមនឹងនេះក្រុមសហជីពបានស្នើសុំវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៤ ។ យោងតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមសហជីព សមាជិកស្ថាបនិកមានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសកម្មភាពសហជីព (ឧ. ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់) ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ។ លើសពីនេះទៀត សហជីពក៏បានស្នើសុំការលុបចោលនូវកថាខណ្ឌទីបីនៃមាត្រា ១៤ ដែលហាមឃាត់សហជីពពីការប្រកបរបរជំនួញវៀរលែងតែសកម្មភាពស្របច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងចំណុច "ធ" នៃមាត្រា ៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។

៨.៤ មាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថាកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព "ដោយមិនត្រូវការការអនុញ្ញាតជាមុន" ។ មាត្រា ១៤ តម្រូវឱ្យសហជីពទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអាជ្ញាធរដោយមាត្រានេះមិនផ្តល់បុគ្គលភាពគតិយុត្តនិងភាពស្របច្បាប់ជូនសហជីពដែលពាក្យសុំចុះបញ្ជីរបស់គេមិនត្រូវបានយល់ព្រមដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយដាក់ទណ្ឌកម្មលើសហជីពនោះក្នុងករណីធ្វើសកម្មភាព ។ ទោះបីជានីតិវិធីសុំចុះបញ្ជីមិនផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិនីតិវិធីទាំងនេះគួរសាមញ្ញ ហើយមិនគួរមានការសម្រេចចិត្តឬការអនុញ្ញាតណាមួយជាមុនឡើយ ។[46] ការមិនផ្តល់បុគ្គលភាពគតិយុត្តជូនសហជីពដែលពាក្យសុំចុះបញ្ជីរបស់គេមិនត្រូវបានយល់ព្រមដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមទាំងការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះសហជីពដែលប្រតិបត្តិការដោយគ្មានការយល់ព្រមពីការចុះបញ្ជីនេះ គឺជាតម្រូវការច្បាស់លាស់ណាស់ដែលត្រូវឱ្យទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអាជ្ញាធរដែលផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញា C87 ។

៨.៥ ក្នុងន័យនេះ ការស្នើសុំរបស់ក្រុមសហជីពសម្រាប់ការធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៤ ហាក់ដូចជាស្របតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិខាងលើនេះដោយនៅតែតម្រូវឱ្យសហជីពសុំចុះបញ្ជីតែផ្តល់បុគ្គលភាពគតិយុត្ត ភាពស្របច្បាប់ និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសកម្មភាពចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងដល់និយោជ ។ វិធីសាស្ត្រនេះស្របតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិដោយធានាថាការចុះបញ្ជីសហជីពមានទម្រង់ស្របច្បាប់ត្រឹមត្រូវនិងមិនសុំការអនុញ្ញាតជាមុនដូចបានកំណត់ដោយបទប្បញ្ញត្តិបច្ចុប្បន្ន ។

អនុសាសន៍

៨.៦ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៤ យោងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពដោយផ្តល់បុគ្គលភាពគតិយុត្តនិងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសកម្មភាពនិងប្រតិបត្តិការជាទូទៅជូនសហជីពចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ។

៩. មាត្រា ១៥ – ចំណាត់ការនៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី

៩.១ មាត្រា ១៥ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មថ្មីៗនេះទេ ។

៩.២ មាត្រា ១៥ ចែងថានីតិវិធីនិងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ។ ដូចបានពិភាក្សានៅក្នុងកថាខណ្ឌលេខ ៦.៣ ខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលបានលើកឡើងទៅខាង CEACR ថា គំរូនានាដែលត្រូវបានភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធទៅនឹងប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ មិនចាំបាច់ ក្នុងការប្រើប្រាស់ទេ តែជាគំរូត្រូវបានតែលើកឧទាហរណ៍សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ពាក្យពេចន៍ដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងទាំងមាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ផ្តល់ជាគំនិតថាគំរូដែលត្រូវបានភ្ជាប់ចាំបាច់ក្នុងការប្រើប្រាស់ ។

អនុសាសន៍ ៖

៩.៣ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៥ និង/ឬ ប្រកាសលេខ ២៤៩/១៦ ដើម្បីឱ្យច្បាស់លាស់ថាគំរូដែលភ្ជាប់ទៅប្រកាសជាឧបសម្ព័ន្ធមិនមែនគំរូចាំបាច់សម្រាប់សហជីពនិងសមាគមនិយោជក ។

១០. មាត្រា ១៦ – ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី

១០.១ មាត្រា ១៦ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មថ្មីៗនេះទេ ។

១០.២ មាត្រា ១៦ ផ្តល់ឱ្យមានការពន្យារពេលនូវរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តលើការចុះបញ្ជីសហជីពឬសមាគមនិយោជកដែលត្រូវបានកំណត់ដោយមាត្រា ១២ ក្នុងករណីមួយចំនួន ។ យោងតាមកថាខណ្ឌ "ឃ" នៃមាត្រា ១៦ រយៈពេល ៣០ ថ្ងៃនេះអាចពន្យារពេលបានក្នុងករណីលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬបទបញ្ជាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។ លើសពីនេះទៀត យោងតាមកថាខណ្ឌ "ង" នៃមាត្រា ១៦ រយៈពេល ៣០ ថ្ងៃនេះក៏អាចពន្យារពេលក្នុងករណីអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីពឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២០ និង ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។

១០.៣ មាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ចែងថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតឬនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតលក្ខន្តិកៈនិងវិធានរបស់ខ្លួន និងហាមឃាត់អាជ្ញាធរពី "ការជ្រៀតជ្រែកណាមួយដែលអាចដាក់កម្រិតឬរារាំងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះស្របតាមច្បាប់ ។" នៅក្នុងករណីមុនៗ ខាង CFA បានចែងថាដើម្បីឱ្យច្បាប់ជាតិស្របតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ច្បាប់ជាតិស្តីអំពីលក្ខន្តិកៈសហជីពគួរកំណត់តែតម្រូវការមូលដ្ឋាន ហើយមិនត្រូវការការអនុញ្ញាតជាមុនតាមការសម្រេចចិត្តរបស់អាជ្ញាធរសាធារណៈទេ ។[47] ក្នុងន័យនេះ កថាខណ្ឌ "ឃ" នៃមាត្រា ១៦ ផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ដោយកថា

ខណ្ឌនេះផ្តល់សិទ្ធិជូនក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការពន្យារពេលផ្តល់ការចុះបញ្ជីជូនសហជីពដែលមានផលប៉ះពាល់ក្នុងការតម្រូវឱ្យលក្ខន្តិកៈសហជីពទទួលបានការយល់ព្រមពីក្រសួងជាមុន ។

១០.៤ មាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ក៏ចែងថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតឬនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការ "ជ្រើសរើសបោះឆ្នោតអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនដោយមានសេរីភាពពេញលេញ ។" កន្លងមកខាង CFA បានរកឃើញថាបទប្បញ្ញត្តិដែលកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់អ្នកដឹកនាំផ្អែកលើអាយុ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២០ និង ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ហើយកន្លងមកបានចែងក្នុងមាត្រា ២៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ(១៩៩៧) បានផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ។[48]

អនុសាសន៍ ៖

១០.៦ ត្រូវដកចេញកថាខណ្ឌ ឃ និង ង ។

១១. មាត្រា ១៧ ថ្មី – ការរក្សាបញ្ជិកា និងមាត្រា ១៨ – ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ

១១.១ យោងតាមមាត្រា ១៧ ថ្មី ដើម្បីរក្សាបញ្ជិការបស់ខ្លួន សហជីពនិងសមាគមនិយោជកធ្វើរបាយការណ៍សកម្មភាពនិងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវបានធ្វើសវនកម្មដោយ "ស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា" ក្នុងករណីមានការស្នើសុំពីសមាជិកចំនួនតិច (១០ ភាគរយចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននិងសមាគមនិយោជក និង ៥ ភាគរយចំពោះសហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធនិយោជក) ឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ។ ក្នុងករណីដែលសហជីពឬសមាគមនិយោជកមិនបំពេញតាមតម្រូវការនៃមាត្រា ១៧ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះអាចបាត់បង់បញ្ជិការបស់ខ្លួនក្នុងករណីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីលុបបញ្ជិកា យោងតាមមាត្រា ១៨ នៃច្បាប់ស្តិពីសហជីព ។ មាត្រា ១៧ ថ្មីក៏រក្សាទុកតម្រូវការឱ្យសហជីពផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី ព្រមទាំងតម្រូវការក្នុងការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ (លើកលែងថាការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព) ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ។

១១.២ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៧ ឱ្យមាត្រានេះតម្រូវឱ្យតែការរៀបចំរបាយការណ៍សកម្មភាព និងហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំតាមទម្រង់យ៉ាងសាមញ្ញដែលកំណត់ដោយ

សហជីពផ្ទាល់ក្នុងគោលបំណងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនបានជ្រាបជាព័ត៌មាន ។ ក្រុមសហជីពក៏បានស្នើសុំឱ្យដកចេញលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧ ។

១១.៣ នៅក្នុងករណីមុនៗ ខាង CFA បានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រងរបស់អាជ្ញាធរសាធារណៈលើហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពមិនគួរហួសពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការដាក់របាយការណ៍ប្រចាំ ហើយសិទ្ធិការសម្រេចចិត្តរបស់អាជ្ញាធរក្នុងការធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងស្នើសុំព័ត៌មាននៅពេលណាមួយអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការជ្រៀតជ្រែករដ្ឋបាលផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីព ។[49] ខាង CFA ក៏បានបន្ថែមទៀតថាបទប្បញ្ញត្តិដែលតម្រូវឱ្យសហជីពបញ្ជូនឯកសារប្រចាំឆ្នាំទៅរដ្ឋាភិបាលហើយដែលបណ្តាលឱ្យសហជីពបាត់បង់បញ្ជិកាក្នុងករណីមិនបំពេញតាមក្នុងរយៈពេលដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ផ្ទុយទៅនឹងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការបង្កើតលក្ខន្តិកៈនិងវិធានរបស់ខ្លួន ហើយក្នុងការរៀបចំរដ្ឋបាលនិងសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីអាជ្ញាធរសាធារណៈ ។[50]

១១.៤ ទោះបីជាវិសោធនកម្មមាត្រា ១៧ ថ្មីបានប្រសើរជាងមាត្រា ១៧ ដើមដោយបានដកចេញតម្រូវការក្នុងការដាក់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនិងសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំជូនក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មាត្រានេះនៅតែមិនស្របតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិទេ ។ ទោះបីជាការរៀបចំនិងការផ្សាយរបាយការណ៍សកម្មភាពនិងហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំមានផលប្រយោជន៍សម្រាប់សមាជិកដោយវាលើកកម្ពស់តម្លាភាព រឿងនេះគឺជារឿងដែលគួរសម្រេចនិងកំណត់ដោយសមាជិកផ្ទៃក្នុងនោះយោងតាមសេរីភាពរបស់ពួកគាត់ក្នុងការរៀបចំរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនតាមអនុសញ្ញា C87។ ដូច្នេះវាគឺទ្វេដងចំពោះតម្រូវការក្នុងការធ្វើសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ស្ថាប័នដែលប្រើដោយសហជីពដើម្បីធ្វើសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនគឺជាបញ្ហាដែលគួរតែត្រូវបានកំណត់ដោយសហជីពផ្ទាល់។ ចំណែកការស្នើសុំពីម្ចាស់ជំនួយ កិច្ចសន្យារវាងម្ចាស់ជំនួយនិងអង្គការជាធម្មតាមានប្រការដែលតម្រូវឱ្យអង្គការបញ្ជូនទៅសវនកម្មហិរញ្ញវត្ថុ និង/ឬដាក់របាយការណ៍សវនកម្មហិរញ្ញវត្ថុជាមុន ។ ដូច្នេះ មិនចាំបាច់មានបទប្បញ្ញត្តិបន្ថែមពីករណីនេះនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពទេ ។

១១.៥ លើសពីនេះទៅទៀត សហជីពគឺជាស្ថាប័នឯករាជដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតរួមគ្នា និងមិនមែនជាស្ថាប័នចំណុះឱ្យរដ្ឋ ឬអង្គការដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណាព្យាបាលរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ធ្វើរបាយការណ៍ប្រាក់ចំណូលនិងចំណាយ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពជូនអាជ្ញាធរទេ ។ ដោយគិតពីចំណុចនេះ លទ្ធភាពក្នុងការលុបបញ្ជិកាយោងតាមមាត្រា ១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្នុងករណីសហជីពឬសមាគមនិយោជកណាមួយមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានបែបនេះគឺហួសហេតុពីសំណាក់អាជ្ញាធរសាធារណៈ ហើយក៏ផ្ទុយទៅនឹងសេរីភាពរបស់សហជីពនិងសមាគមនិយោជកក្នុងការរៀបចំរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។

អនុសាសន៍ ៖

១១.៦ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៧ យោងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពដោយតម្រូវឱ្យសហជីពរៀបចំរបាយការណ៍សកម្មភាពនិងហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំតាមទម្រង់ដែលកំណត់ដោយសហជីពផ្ទាល់ដើម្បីឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនបានជ្រាបព័ត៌មានប៉ុណ្ណោះ ។ ក៏ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ១៨ ដោយដកចេញសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីលុបបញ្ជិការបស់សហជីពបន្ទាប់ពីមិនបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៧ និងជំនួសដោយការពិន័យក្នុងករណីដែលសហជីពនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងដូចចែងក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ ។

១២. មាត្រា ២០ ថ្មី - លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន

១២.១ មាត្រា ២០ ថ្មីដកចេញតម្រូវការមួយចំនួនចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានចែងក្នុងមាត្រាដើមនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ ដោយបានដកចេញលក្ខខណ្ឌធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរចំពោះពលរដ្ឋខ្មែរ ខណៈបានដកចេញលក្ខខណ្ឌធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋចំពោះពលរដ្ឋខ្មែរនិងពលរដ្ឋបរទេស ។ ពលរដ្ឋខ្មែរនៅតែត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ ឆ្នាំ (ឬជាអនីតិជនដែលទទួលបានអត្តាធីនភាពយោងតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី) និងធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់ ។

១២.២ បន្ថែមពីនេះទៀត ពលរដ្ឋបរទេសត្រូវចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ បាននិងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២ ឆ្នាំ និងមានសិទ្ធិស្នាក់នៅនិងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍ ។ សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែមទៀតបើចាំបាច់ក៏គួរត្រូវដកចេញផងដែរ ។

១២.៣ តម្រូវការអាយុសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានទទួលការរិះគន់ជាយូរមកហើយ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមុនៗពីខាង CFA ចំពោះមាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព -មាត្រា ២៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិដោយមាត្រានេះកំណត់លក្ខខណ្ឌអាយុអប្បបរមាចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជិព ។[51] ថ្មីៗនេះ ខាង CEACR បានស្នើសុំដោយផ្ទាល់ទៅរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដើម្បីដកចេញលក្ខខណ្ឌអាយុអប្បបរមានិងការចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ ។[52] ក្នុងករណីផ្សេងៗទៀត ខាង

CFA ក៏បានសម្រេចថាតម្រូវការឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពធ្វើសេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់គឺផ្ទុយទៅនឹងអនុសញ្ញា C87 ។[53]

អនុសាសន៍ ៖

១២.៤ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២០ យោងតាមការស្នើសុំរបស់ខាង CEACR ដោយដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវអាយុអប្បបរមា និងការធ្វើសេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់ចំពោះពលរដ្ឋខ្មែរ ។ ក៏ត្រូវដកចេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការអាយុអប្បបរមា និងការតម្រូវការចេះអានចេះសរសេរចំពោះជនបរទេសដែរ ។

១៣. មាត្រា ២១ ថ្មី – លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក

១៣.១ មាត្រា ២១ ថ្មីមានការផ្លាស់ប្ដូរលក្ខខណ្ឌតម្រូវចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជកសមាគមនិយោជកដូចចែងក្នុងមាត្រា ២០ ថ្មី ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លើកលែងតែពលរដ្ឋបរទេសមិនចាំបាច់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរយោងតាមមាត្រា ២១ ថ្មីទេ ។

១៣.២ គោលការណ៍ដែលបានពិភាក្សាក្នុងមាត្រា ២០ ថ្មីខាងលើទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌអាយុអប្បបរមានិងអាសយដ្ឋានក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះមាត្រានេះផងដែរ ។

អនុសាសន៍ ៖

១៣.៣ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២១ ដូចមាត្រា ២០ដែរដោយយោងតាមការកត់សម្គាល់របស់ខាង CEACR ដោយដកចេញការតម្រូវការអាយុនិងអាសយដ្ឋានចំពោះពលរដ្ឋខ្មែរ ព្រមទាំងតម្រូវការអាយុចំពោះជនបរទេស ។

១៤. មាត្រា ២៤ – ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនិងច្បាប់

១៤.១ មាត្រា ២៤ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មថ្មីៗនេះទេ។ក្រុមសហជីពក៏មិនបានស្នើសុំធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ២៤ នេះទេ ។

១៤.២ មាត្រា ២៤ ចែងថាការដាក់បញ្ចូល និងការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជកទៅឱ្យភាគីផ្សេងទៀត ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក និងរាល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ផ្សេងទៀតដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពឬសមាគមនិយោជកអាចធ្វើទៅបានតាមតែបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ឬលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជកប៉ុណ្ណោះ ។ លើសពីនេះទៀត ក្នុងករណីសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះ "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" មានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

១៤.៣ ពាក្យ "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" (ស្រដៀងគ្នានឹងមាត្រា ២៩ ថ្មីខាងក្រោម) មានភាពមិនច្បាស់លាស់ហើយមិនត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីពទេ ។ ច្បាប់មិននិយាយពីទំនាក់ទំនងដែលត្រូវមានដើម្បីឱ្យច្បាប់ចាត់ទុកជាថាភាគីមួយគឺជាភាគីពាក់ព័ន្ធទេ ។ ឧទាហរណ៍ តើនិយោជកតែងតែជា "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ចំពោះការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលបានបង្កើតក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានរបស់គាត់ទេ? តើការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិដោយសហជីពនិងសមាគមនិយោជកមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងវិស័យការងារដែលធ្វើឱ្យក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជា "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ដែរទេ?[54]

១៤.៤ យោងតាមមាត្រា ១៧ ថ្មី និង ២៧ ថ្មី ត្រូវមានចំនួនភាគរយជាក់លាក់នៃសមាជិក(ត្រូវមាន ១០ ភាគរយនៃសមាជិកសរុបចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននិងសមាគមនិយោជក ហើយនិង ៥ ភាគរយនៃចំនួនសមាជិកសរុបចំពោះសហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធនិយោជក)ដើម្បីធ្វើការស្នើសុំធ្វើសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជកនោះ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ គ្មានតម្រូវការបែបនេះនៅក្នុងមាត្រា ២៤ ទេ ។ ដូច្នេះហាក់ដូចជាសមាជិកតែម្នាក់មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យមានការសវនកម្មតាមមាត្រា ២៤ ទោះបីជាសមាជិកម្នាក់នោះមិនបំពេញតាមតម្រូវការចំនួនសមាជិកអប្បបរមាតាមមាត្រា ១៧ ថ្មី និង ២៧ ថ្មី ទេ ។

អនុសាសន៍ ៖

១៤.៥ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ២៤ (ឬលើមាត្រា ៤ – និយមន័យ)ដើម្បីកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ពីនិយមន័យ "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ។ និយមន័យនេះគួរកំណត់ដើម្បីធានាថាមានតែភាគីពិតប្រាកដជាអ្នកពាក់ព័ន្ធ (ឧទាហរណ៍ សមាជិកសហជីពឬសមាគមនិយោជក) ដែលមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មតាមមាត្រា ២៤ មិនមែនភាគីដែលមានទំនាក់ទំនងតែមួយមុខគត់ក្នុងការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក ។

១៥. មាត្រា ២៧ ថ្មី – ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

១៥.១ មាត្រា ២៧ ថ្មីតម្រូវឱ្យសហជីពនិងសមាគមនិយោជកថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយក៏បន្ថែមតម្រូវការឱ្យកំណត់ត្រានេះត្រូវបានធ្វើសវនកម្មក្នុងករណីមានការស្នើសុំពីចំនួនភាគរយសមាជិកតិច (១០ ភាគរយនៃសមាជិកសរុបចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននិងសមាគមនិយោជក និង ៥ ភាគរយចំពោះសហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធនិយោជក) ឬពីម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ។ សហជីពឬសមាគមនិយោជកដែលមិនបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌនៃមាត្រានេះជាដំបូងត្រូវទទួលការព្រមានហើយក្រោយមកទទួលពិន័យជាប្រាក់យោងតាមមាត្រា ៧៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។

១៥.២ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ២៧ ដូចបានស្នើចំពោះមាត្រា ១៧ ដោយតម្រូវឱ្យសហជីពនិងសមាគមនិយោជកគ្រាន់តែថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុតាមទម្រង់យ៉ាងសាមញ្ញដែលកំណត់ដោយសហជីពឬសមាគមនិយោជកផ្ទាល់ក្នុងគោលបំណងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាបជាព័ត៌មាន ។

១៥.៣ ស្របជៀងគ្នានឹងការពិភាក្សាអំពីមាត្រា ១៧ ថ្មីខាងលើនៅក្នុងកថាខណ្ឌលេខ ១១.៤ ខាងលើ ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ហើយជាពិសេសទម្រង់នៃការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុនោះគឺជារឿងដែលគួរសម្រេចចិត្តដោយសហជីពឬសមាគមនិយោជកដោយផ្ទាល់យោងតាមសេរីភាពរបស់សហជីពនិងសមាគមនិយោជកក្នុងការរៀបចំរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនតាមមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ។[55] ស្របជៀងគ្នាជាមួយមាត្រា ១៧ ថ្មីផងដែរ ការស្នើសុំធ្វើសវនកម្មពីម្ចាស់ជំនួយគឺជារឿងដែលគួរសម្រេចចិត្តតាមរយៈកិច្ចសន្យាដែលចុះហត្ថលេខារវាងភាគីនោះ ។

អនុសាសន៍ ៖

១៥.៤ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២៧ ដែលស្របជៀងគ្នានឹងមាត្រា ១៧ ដោយតម្រូវឱ្យសហជីពនិងសមាគមនិយោជកថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុតាមទម្រង់កំណត់ដោយខ្លួនឯង ដើម្បីឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនបានជ្រាបជាព័ត៌មាន ។

១៦. មាត្រា ២៨ ថ្មី – ការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជក

១៦.១ មាត្រា ២៨ ថ្មីផ្លាស់ប្តូរកថាខណ្ឌទីពីរ ដោយឥឡូវចែងថាសហជីពមួយត្រូវបានរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរនិងបានទូទាត់ជាស្ថាពរនូវប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត ។ មាត្រា ២៨ ថ្មីក៏ផ្លាស់ប្តូរពាក្យក្នុងកថាខណ្ឌទី៣ "តុលាការការងារ" ទៅ "តុលាការ" (ប៉ុន្តែមាត្រា ២៩ ថ្មីនៅតែប្រើប្រាស់ពាក្យ "តុលាការការងារ") ។

១៦.២ កន្លងមកខាង CEACR បានស្នើសុំឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលដកចេញកថាខណ្ឌទីពីរនៃមាត្រា ២៨ ដោយលើកឡើងថាសហជីពអាចមានផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ក្នុងការបន្តប្រតិបត្តិការក្រោយពីការបិទសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន(ឧទាហរណ៍ ដើម្បីការពារការទាមទារណាមួយរបស់សមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន) ។[56]

១៦.៣ កថាខណ្ឌទីពីរនៃមាត្រា ២៨ ថ្មីមិនឆ្លើយតបទៅនឹងកំណត់សម្គាល់របស់ខាង CEACR ទេ ។ ដូចបានលើកឡើងដោយខាង CEACR សហជីពអាចមានផលប្រយោជន៍ត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់ក្នុងការពារទាមទាររបស់សមាជិករបស់ខ្លួនក្រោយពីការបិទសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីការទាមទារទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីសហជីពប្រហែលជាចង់ប្តឹងក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ការកាត់ភាគទានសហជីពដែលមិនត្រឹមត្រូវ (ឧ. កាត់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិកតែផ្ញើប្រាក់នោះជូនសហជីពផ្សេងទៀតដោយគ្មានការអនុញ្ញាតត្តិ) ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ យោងតាមកថាខណ្ឌទីពីរនៃមាត្រា ២៨ ថ្មី ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតដូចបានកើតឡើងនេះ សហជីពនោះត្រូវបានរារាំងពីលើកឡើងការទាមទារបែបនេះ ។

១៦.៤ ក្រុមសហជីពក៏បានស្នើសុំការដកចេញកថាខណ្ឌទីបីនៃមាត្រា ២៨ ដែលផ្តល់សិទ្ធិជូនតុលាការក្នុងការរំលាយសហជីពឬសមាគមនយោជកយោងតាមមាត្រា ២៩ ។ ក្រុមសហជីពមិនបានផ្តល់មូលហេតុណាមួយក្នុងឯកសារទេ ប៉ុន្តែមូលហេតុមួយប្រហែលជាអាចទាក់ទងនឹងការព្រួយបារម្ភអំពី មន្ត្រីជំនាញរបស់សាលាដំបូងទាក់ទងនឹងវិវាទការងារ ។[57] ទោះបីជាមាត្រា ២៩ ថ្មីនៅតែប្រើប្រាស់ពាក្យ "តុលាការការងារ" បន្ទាប់ពីមានការប្រកាសពីលោកនាយករដ្ឋមន្ត្រីហ៊ុន សែនថាមិនចាំបាច់មានតុលាការការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទេ[58] ហាក់ដូចជាបណ្តឹងទាំងនោះនៅតែត្រូវបន្តកាត់ក្តីដោយសាលាដំបូង ។ បើសិនជាមន្ត្រីសាលាដំបូងខ្វះសមត្ថភាពមែនក្នុងការកាន់វិវាទការងារ អំណាចក្នុងការរំលាយសហជីពយោងតាមមាត្រា ២៨ ថ្មី និង ២៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព អាចប្រគល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ការពង្រឹង និងការផ្តល់អំណាចជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជារឿងដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកន្លងមកបានលើកឡើងទៅខាង CEACR ថារាជរដ្ឋាភិបាលមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធ្វើដូច្នេះ ។[59]

អនុសាសន៍ ៖

១៦.៥ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២៨ យោងតាមកំណត់សម្គាល់របស់ខាង CEACR ដោយដក ចេញកថាខណ្ឌទីពីរដើម្បីធានាថាការរំលាយសហជីពត្រូវតែធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីរបស់ខ្លួនដូចកំណត់ ដោយលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការប៉ុណ្ណោះ ។ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏គួរ ពិចារណាធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌទីបីនៃមាត្រា ២៨ (រួមជាមួយមាត្រា ២៩) ដើម្បីផ្តល់អំណាច ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការរំលាយសហជីពជំនួសឱ្យសាលាដំបូង ។

១៧. មាត្រា ២៩ ថ្មី – មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ

១៧.១ មាត្រា ២៩ ថ្មីដកចេញកថាខណ្ឌ "គ" តាមការស្នើសុំរបស់ខាង CEACR ។[60] ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ មាត្រា ២៩ ថ្មីនៅតែឱ្យ "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ឬ៥០ ភាគរយនៃសមាជិកសរុបនៃសហជីពឬសមាគម និយោជកប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជក ។ ពាក្យ "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" មិនបានកំណត់ទេ ។ ដោយមានការដកចេញកថាខណ្ឌ "គ" នៃមាត្រា ២៩ តុលាការការងារសព្វថ្ងៃនេះ គ្រាន់តែមានអំណាចរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជកក្នុងករណីការបង្កើតឬសកម្មភាពនានារបស់ សហជីពឬសមាគមនិយោជកមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ឬគោលដៅនៃសហជីពឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ។ លើសពីនេះទៀត សហជីពអាចរំលាយដោយតុលាការ ការងារបានក្នុងករណីដែលសហជីពនោះមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជក ហើយជាក់ស្តែងមិន អាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។

១៧.២ ដូចគ្នានឹងមាត្រា ២៤ ខាងលើ ពាក្យ "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" មិនបានកំណត់ហើយមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ណាស់ ។ ឧទាហរណ៍ តើនិយោជកជា "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ចំពោះការដាក់ពាក្យបណ្តឹងរំលាយសហជីពមូល ដ្ឋាននៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនទេ ? តើក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬសហ ជីពផ្សេងទៀតនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានជាភាគីពាក់ព័ន្ធ ? ដូចបានពិភាក្សានៅក្នុងកថាខណ្ឌ លេខ ១៤.៣ ខាងលើ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពមិនមិនបានផ្តល់ការណែនាំអំពីអ្វីដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ គ្រាន់ដើម្បីឱ្យច្បាប់ចាត់ទុកជាថាភាគីមួយគឺជា "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ដើម្បីឱ្យភាគីនោះដាក់ពាក្យបណ្តឹង ដែលបណ្តាលឱ្យមានស្ថានភាពមួយដែលក្រុមភាគីច្រើនអាចបកស្រាយថាជាភាគីពាក់ព័ន្ធ ។

១៧.៣ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ២៩ ដើម្បីកើនឡើងចំនួនអប្បបរមានៃសមាជិក ដែលចាំបាច់ដើម្បីប្តឹងទៅតុលាការពី ៥០ ភាគរយ ទៅពីរភាគបីនៃសមាជិកសរុប ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមសហជីពក៏បានស្នើសុំឱ្យដកចេញកថាខណ្ឌ "ខ" ដែលឱ្យមានការរំលាយសហជីពក្នុងករណីដែល សហជីពនោះមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជក ហើយជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯក រាជ្យរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមសហជីពបានលើកឡើងការស្នើសុំនេះដោយមូលហេតុថាពាក្យដែលប្រើប្រាស់

ក្នុងកថាខណ្ឌ "ខ" មានភាពមិនច្បាស់លាស់ ហើយដូច្នេះកថាខណ្ឌនេះអាចប្រើប្រាស់បានដើម្បីជាមូលដ្ឋានរំលាយសហជីព ។

១៧.៤ តាមពិត ពាក្យនៃទាំងកថាខណ្ឌ "ក" និង "ខ" មានភាពមិនច្បាស់លាស់ទាំងពីរ ។ ឧទាហរណ៍ កថាខណ្ឌ "ក" ឱ្យមានការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជកក្នុងករណីដែលសកម្មភាពរបស់ខ្លួនមានលក្ខណៈផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ឬគោលដៅដូចចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ មិនមានការកំណត់អំពីការរំលោភបំពានក្នុងកថាខណ្ឌ "ក" ដែលបណ្តាលឱ្យមានការរំលាយ ដែលបង្ហាញថាការការរំលោភបំពានតូចតាចមួយអាចបណ្តាលឱ្យមានការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជក ។ ក្នុងករណីមុនៗខាង CFA បានចែងថាការរំលាយសហជីពគឺជាវិធានការមួយដែលគួរតែកើតឡើងតែក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរបំផុតប៉ុណ្ណោះ ។[61] ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ផ្អែកលើពាក្យដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងកថាខណ្ឌ "ក" ការរំលោភបំពានតូចមួយអាចបណ្តាលឱ្យមានការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជកបាន ។ លើសពីនេះទៀត ទោះបីជាមាត្រា ២៩ ថ្មីផ្តល់អំណាចជូនតុលាការការងារក្នុងការកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ឱ្យសហជីពឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ "ក" គ្មានការកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាសចែងក្នុងច្បាប់ទេ។ ហើយនេះដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានករណីរើសអើង ដោយមានសហជីពឬសមាគមនិយោជកខ្លះដែលតុលាការកំណត់ពេលវេលាយូរជាងសហជីពឬសមាគមនិយោជកផ្សេងទៀតសម្រាប់ការធ្វើកែតម្រូវកង្វះខាត ។

១៧.៥ ដូចបានលើកឡើងដោយក្រុមសហជីព កថាខណ្ឌ "ខ" មានភាពមិនច្បាស់លាស ។ ទោះបីជាភាពឯករាជ្យពីនិយោជកគឺចាំបាច់យោងតាមមាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញា C98[62] ពាក្យដែលប្រើប្រាស់ក្នុងកថាខណ្ឌ "ខ" មិនកំណត់អំពីអ្វីដែលជាការកង្វះខាតឯករាជ្យពីនិយោជក ឬកាលៈទេសៈដែលត្រូវបញ្ជាក់ដើម្បីសម្រេចថាសហជីពនោះមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។ ឧទាហរណ៍ បើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានម្នាក់ទទួលយកសំណូកពីនិយោជកជាប្រចាំ នេះជារឿងដែលបង្ហាញថាសហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជកទេ។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ២៩ ថ្មីមិនកំណត់អំពីរបៀបដែលតុលាការសម្រេចថាតើសហជីពនោះអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួនឬទេ ។

១៧.៦ ក៏គួរកត់សម្គាល់ថា កថាខណ្ឌ "ខ" និយាយតែពីភាពឯករាជ្យពីនិយោជក តែមិននិយាយពីគណបក្សនយោបាយឬរដ្ឋាភិបាលសោះ ។ ទន្ទឹមនឹងបទប្បញ្ញត្តិដែលរារាំងសហជីពពីសកម្មភាពនយោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់គោលបំណងរបស់ខ្លួនផ្ទុយទៅនឹងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម[63] រដ្ឋាភិបាលមិនគួរព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរចលនាសហជីពទៅជាឧបករណ៍ដើម្បីគោលដៅនយោបាយទេ ហើយក៏មិនគួរជ្រៀតជ្រែកដល់មុខងារធម្មតារបស់ចលនាសហជីពដោយសារចលនានោះមានទំនាក់ទំនងដែលបានបង្កើតដោយសេរីជាមួយគណបក្សនយោបាយមួយ ។[64] ដូច្នេះ ខណៈច្បាប់មិនគួរហាមឃាត់ទំនាក់ទំនងរវាងសហជីពនិងគណបក្សនយោបាយ កថាខណ្ឌ "ខ" ក៏គួរពិចារណាពីភាពឯករាជ្យពីរដ្ឋាភិបាលដែរ ។

អនុសាសន៍ ៖

១៧.៧ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ២៩ ដើម្បីឱ្យកថាខណ្ឌ ក និង ខ មានភាពច្បាស់លាស់ជាងមុន ។ ជាពិសេសត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ ក ដើម្បីធានាថាការបំពានតូចតាចមិនបណ្តាលឱ្យមានការរំលាយចោលសហជីពឬសមាគមនិយោជក ហើយការរំលាយចោលជាជម្រើសចុងក្រោយបន្ទាប់ពីមានការរំលោភច្បាប់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ ។ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ ខ ដើម្បីឱ្យវាមានភាពច្បាស់លាស់ជាងមុន ជាពិសេសទាក់ទងនឹងនិយមន័យនៃលក្ខណៈឯករាជ្យពីនយោជក ហើយកាលៈទេសៈដែលត្រូវបញ្ជាក់ដើម្បីឱ្យរកឃើញថាសហជីពនោះមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។ ថែមទាំងត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ ខ ដើម្បីឱ្យតុលាការរំលាយចោលសហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីរដ្ឋាភិបាលក្នុងករណីសហជីពនោះជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន ។ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រា ២៩ ដោយកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ការធ្វើកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក និង ខ ។

១៨. មាត្រា ៣៨ – សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន

១៨.១ មាត្រា ៣៨ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មទេថ្មីៗនេះ ហើយសហជីពក៏មិនបានស្នើសុំឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៣៨ ទេ ។

១៨.២ មាត្រា ៣៨ កំណត់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវដើម្បីមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតនិងឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ។ យោងតាមមាត្រានេះ កម្មករទាំងអស់ដែលមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ ឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិចពី ៣ ខែក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន និងអ្នកមិនកំពុងទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត។ ចំពោះអ្នកដែលចង់ឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន ពួកគាត់ក៏ត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ ឆ្នាំ បានធ្វើការយ៉ាងតិច ៣ ខែក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ហើយក៏ត្រូវមានកម្រិតវប្បធម៌ទូទៅយ៉ាងហោចណាស់ចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ ។

១៨.៣ កន្លងមកខាង CEACR បានស្នើសុំដោយផ្ទាល់ឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៣៨ ដើម្បីដកចេញលក្ខខណ្ឌអាយុនិងការតម្រូវ ឱ្យចេះអានចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ ។[65] គោលការណ៍ដែលបានពិភាក្សានៅក្នុងកថាខណ្ឌលេខ ១២.៣ ខាងលើទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវអប្បបរមាតាមមាត្រា ២០ ថ្មី និង ២១ ថ្មីនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះលក្ខខណ្ឌអាយុអប្បបរមាដូចចែងក្នុងមាត្រា ៣៨ ផងដែរ ។

១៨.៤ លក្ខខណ្ឌអតីតភាពការងារដែលកំណត់ដោយមាត្រា ៣៨ ក៏ផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ។ មាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសអ្នកតំណាងរបស់

ខ្លួនដោយសេរីភាពពេញលេញ ។ កន្លងមកខាង CFA បានចែងថាលក្ខខណ្ឌអតីតភាពការងារសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពគ្មួយទៅនឹងសិទ្ធិដែលផ្តល់ដោយមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញា C87 ។[66] ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជកនៅក្នុងកន្លែងការងារ ដូច្នេះការរារាំងកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការតិចជាង ៣ ខែក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានពីការបោះឆ្នោត ឬការឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនជាការរំលោភសិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយមានសេរីភាពពេញលេញ ។

អនុសាសន៍ ៖

១៨.៥ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៣៨ ដោយដកចេញតម្រូវការអាយុអប្បបរមា ចេះអានចេះសរសេរ និងអតីតភាពការងារដែលកំពុងកំណត់ដោយមាត្រានេះ ។

១៩. មាត្រា ៤៣ – ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក

១៩.១ មាត្រា ៤៣ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មថ្មីៗនេះទេ ប៉ុន្តែក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រ៤៣។

១៩.២ មាត្រា ៤៣ ចែងថារាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ ការការពារនេះក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនរយៈពេល ៣ ខែ និងក្នុងរយៈពេល ៣ ខែផងដែរចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ អធិការការងារមានរយៈពេល ១ ខែដើម្បីចេញសេចក្តីសម្រេចក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹងពីនិយោជក ។ បន្ទាប់ពីទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករ ឬសហជីពមានរយៈពេល ២ ខែដើម្បីតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក៏មានរយៈពេល ២ ខែដើម្បីចេញសេចក្តីសម្រេចក្រោយពីទទួលការតវ៉ានោះ។

១៩.៣ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំការធ្វើវិសោធនកម្មមួយចំនួនចំពោះមាត្រា ៤៣ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំតម្រូវឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតនោះចូលធ្វើការវិញភ្លាមៗ ហើយទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗគិតពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ហើយក៏បានស្នើសុំឱ្យអធិការការងារចុះទៅសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដោយផ្ទាល់ដើម្បីអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនេះ ។ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យការតវ៉ាទាំងអស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចនេះត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោងក្រោយពីទទួលការតវ៉ា ។ ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករចូលធ្វើការវិញ ក្រុមសហជីពបានស្នើ

សុំឱ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចេញសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ហើយទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗគិតពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

១៩.៤ ការស្នើសុំរបស់ក្រុមសហជីពនឹងពន្លឿននីតិវិធីតាមមាត្រា ៤៣ ។ យោងតាមនីតិវិធីបច្ចុប្បន្នដែលកំណត់ដោយមាត្រា ៤៣ អាចមានរយៈពេល ៥ ខែចាប់ពីថ្ងៃដាក់ការស្នើសុំរបស់និយោជករហូតដល់ថ្ងៃចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រី ។ ប្រៀបធៀប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីសម្រេចក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃក្រោយពីទទួលបណ្តឹង ។[67] ការពន្លឿននីតិវិធីដោះស្រាយតាមមាត្រា ៤៣ នឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ច្រើនដល់កម្មករនិយោជិតដែលភាគច្រើនមិនបានប្រាក់ខែខណៈពេលពួកគាត់រង់ចាំលទ្ធផលនៃសំណុំរឿងរបស់គាត់ ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកន្លងមកបានលើកឡើងទៅខាង CEACR ថារាជរដ្ឋាភិបាលមានគោលបំណងក្នុងបើកសិទ្ធិឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលវិវាទបុគ្គលដូចវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។[68] រដ្ឋាភិបាលក៏បានបង្ហាញពីចេតនារបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចដោះស្រាយលើវិវាទបុគ្គលបាន។[69] ការផ្តល់អំណាចជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរបៀបនេះក៏ស្របតាមគោលការណ៍ដែលរដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវចំពោះការធានាថានីតិវិធីជាតិត្រូវបានពន្លឿន មិនលំអៀង ហើយត្រូវបានពិចារណាបែបនេះដោយភាគីពាក់ព័ន្ធ ។[70]

១៩.៥ ក្នុងករណីមុនៗ ខាង CFA បានរិះគន់ការពន្យាពេលក្នុងការដោះស្រាយករណីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា[71] ហើយក៏បានអំពាវនាវច្រើនដងឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល "ចាត់វិធានការដោយគ្មានការពន្យាពេលក្នុងការអនុម័តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ដែលសមស្របដើម្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតមានការការពារដោយប្រសិទ្ធិភាពប្រឆាំងអំពើការរើសអើងសហជីពរួមបញ្ចូលការផ្តល់នូវទណ្ឌកម្មដែលអាចទទួលយកបាននិងការសម្រេចលឿន ចុងក្រោយនិងជាប់កាតព្វកិច្ច ។"[72]

១៩.៦ ការផ្តល់អំណាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើការតវ៉ាសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារនឹងធ្វើឱ្យនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារសាមញ្ញជាងមុន ។ នីតិវិធីបច្ចុប្បន្នអាចបណ្តាលឱ្យមានករណីដែលការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានប្តឹងពីរដង ៖ មួយដងប្តឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយមួយដងទៀតទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ឧទាហរណ៍ នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ ប្រតិភូបុគ្គលិក ២ នាក់ត្រូវបានបញ្ឈប់នៅរោងចក្រ ម៉ូណូភា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ក្រោយពីក្រុមហ៊ុនបានទទួលការអនុញ្ញាតបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីរនាក់នោះពីនាយកដ្ឋានការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺកាលពីថ្ងៃទី ១៩ ខែវិច្ឆិកា ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកពីរនាក់នោះបានប្តឹងទៅនាយកដ្ឋានការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺតាំងពីថ្ងៃទី ១៤ ខែវិច្ឆិកា ក្រោយពីនិយោជកបានព្យួរការងាររបស់ពួកគាត់ខណៈរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ប៉ុន្តែ ប្រតិភូបុគ្គលិកពីរនាក់នេះក៏បានតវ៉ាទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា

ជីវៈនៅថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ។ ដូច្នេះ នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានជម្រះដោយបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញដោយសារវិវាទនេះកំពុងស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈដោយសារតែរយៈពេល ២ ខែ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់សម្រាប់រដ្ឋមន្ត្រីសម្រេចលើបណ្ដឹងតវ៉ាមិនទាន់ផុតរលត់នៅឡើយទេ ។[73] លុះដល់ថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ទើបរដ្ឋមន្ត្រីចេញសេចក្ដីសម្រេចនោះ។

អនុសាសន៍ ៖

១៩.៧ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៤៣ យោងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពដោយផ្ដល់អំណាចជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងការដោះស្រាយការតវ៉ាទៅនឹងសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារដើម្បីធ្វើឱ្យនីតិវិធីដំណោះស្រាយលឿននិងសាមញ្ញជាងមុនសម្រាប់ករណីការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។

២០. មាត្រា ៤៧ - បណ្ដឹងតវ៉ានៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

២០.១ មាត្រា ៤៧ មិនត្រូវបានវិសោធនកម្មទេ ប៉ុន្តែក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យមានវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៤៧ ។

២០.២ មាត្រា ៤៧ តម្រូវឱ្យការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ ។ ចំណែកក្រុមសហជីពបានស្នើសុំធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៤៧ ឱ្យការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដោះស្រាយក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ។

២០.៣ ការស្នើសុំរបស់ក្រុមសហជីពនឹងជួយពន្លឿននីតិវិធីដោះស្រាយតាមមាត្រា ៤៧ ។ ឥឡូវនេះគ្មានការកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ការចេញសេចក្ដីសម្រេចយោងតាមមាត្រា ៤៧ ក្រោយពីមានការតវ៉ាទៅតុលាការការងារ។ ដោយមានការប៉ះពាល់ថាកម្មករជាញឹកញាប់ត្រូវស្វែងរកការជំនួយក្រៅពីនីតិវិធីក្នុងស្រុកដើម្បីដោះស្រាយការតវ៉ាទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ឧទាហរណ៍ នៅថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ អ្នកគ្រប់គ្រងនៅរោងចក្រ ធៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី បានរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដោយគ្មានជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិត[74] ហើយដោយមិនបានទាក់ទងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការតែងតាំងដល់កម្មករ ។ ក្រោយពីមាន

ការបោះឆ្នោតនេះ សហជីពមូលដ្ឋានដែលជាសមាជិកនៃសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU) បានប្តឹងទៅក្រុមហ៊ុនបញ្ញាទិញ New Balance ជំនួសប្តឹងទៅតុលាការតាមនីតិវិធីកំណត់ដោយមាត្រា ៤៧ ក្រុមហ៊ុនបញ្ញាទិញនេះបានធ្វើអន្តរាគមន៍ដោយបានផ្លាស់ប្តូរលទ្ធផល ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការបោះឆ្នោតថ្មីក្នុងរយៈពេល១ សប្តាហ៍ក្រោយពីសហជីពបានដាក់ពាក្យបណ្តឹង ។

២០.៤ កម្មករនិងសហជីពគួរទទួលបានយុត្តិធម៌យ៉ាងលឿនក្នុងករណីមានបណ្តឹងតវ៉ាពាក់ព័ន្ធនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ។ យុត្តិធម៌នេះជាចម្បងគួរអាចទទួលបានតាមរយៈយន្តការដំណោះស្រាយក្នុងស្រុក ។ ដូច្នេះ កម្មករនិងសហជីពគួរមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជូននាយកដ្ឋានការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ វិវាទទាំងនេះក៏គួរតែត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាវិវាទការងាររួមដូច្នេះក្នុងករណីដែលមិនអាចដោះស្រាយផ្សះផ្សាបានដោយមន្ត្រីមន្ទីរបានទេ វិវាទទាំងនេះគួរបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ការផ្តល់អំណាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើការតវ៉ាតាមមាត្រា ៤៧ ក៏គួរស្របតាមគោលការណ៍ដែលបានពិភាក្សាក្នុងកថាខណ្ឌលេខ ១៩.៤ ខាងលើថានីតិវិធីជាតិគួរលឿន មិនលំអៀង ហើយត្រូវបានពិចារណា បែបនេះដោយភាគី ។

អនុសាសន៍ ៖

២០.៥ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៤៧ ដោយផ្តល់សិទ្ធិជូនកម្មករនិងសហជីពក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសបុគ្គលិក សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជូននាយកដ្ឋានការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តក្រុង ។ ក្នុងករណីដែលបញ្ហានេះមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សា វិវាទទាំងនេះត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

២១. មាត្រា ៥៤ ថ្មី – ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

២១.១ មាត្រា ៥៤ ថ្មីកំណត់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ មាត្រា ៥៤ ថ្មីត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរកថាខណ្ឌ "គ" នៃមាត្រា ៥៤ ដោយផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការដោយមានសមាជិកដែលមានប័ណ្ណសម្គាល់និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេទៅនឹងតម្រូវការមានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ។ មាត្រា ៥៤ ថ្មីនៅតែផ្តល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខជូនសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតសម្រាប់គោលបំណងនៃដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។

២១.២ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យដកចេញពាក្យ "ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម" ពីមាត្រា ៥៤ ។ ការផ្តល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខសម្រាប់គោលបំណងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដូនសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតគឺជាការរំលោភបំពានច្បាស់ណាស់លើស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ។[75] ខាង CEACR កន្លងមកក៏បានស្នើសុំផ្ទាល់ឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ស្តីពីសហជីព "ដើម្បីធានាថាសហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុតមិនត្រូវបានដកហូតមធ្យោបាយចាំបាច់ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ការងាររបស់សមាជិករបស់ខ្លួន ដូចជាតំណាងក្នុងនាមពួកគាត់ ហើយធ្វើជាតំណាងក្នុងបណ្តឹងរបស់ពួកគាត់ ។"[76]

២១.៣ យោងតាមកថាខណ្ឌ "គ" នៃមាត្រា ៥៤ ថ្មី សហជីពដែលចង់សុំភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវមានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ។ បញ្ជីនេះត្រូវដាក់ទៅនាយកដ្ឋានការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈយោងតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសលេខ ៣០៣/១៨ ។[77] នៅក្នុងករណីមុនៗ ខាង CFA បានរកឃើញថាតម្រូវការឱ្យដាក់បញ្ជីសមាជិកសម្រាប់គោលបំណងកំណត់ពីភាពជាតំណាងអាចផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ។[78] ការដាក់បញ្ជីបែបនេះអាចធ្វើឱ្យអំពើរើសអើងសហជីពកើតមានស្រួលជាងមុន ហើយធ្វើឱ្យសមាជិកងាយរងគ្រោះចំពោះការគំរាមកំហែងនិងការបំភិតបំភ័យដើម្បីបង្ខំឱ្យពួកគាត់លាឈប់ពីសហជីពដើម្បីធ្វើឱ្យខូចដល់ពាក្យសុំភាពជាតំណាងបំផុត ។

២១.៤ ក្នុងករណីមុនៗ ខាង CFA បានសម្រេចថាការសម្រេចលើពាក្យសុំភាពជាតំណាងបំផុតគួរផ្អែកលើការបោះឆ្នោតរបស់កម្មករនិយោជិត ។[79] ទោះបីជាមាត្រា ៥៤ ថ្មី (និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ៣០៣/១៨) ចែងអំពីការបោះឆ្នោតដើម្បីសម្រេចពីភាពជាតំណាងបំផុត ក៏មានបទប្បញ្ញត្តិដែលឱ្យមានការសម្រេចលើភាពជាតំណាងបំផុតដោយគ្មានការបោះឆ្នោតរបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ ។ ឧទាហរណ៍ បើសិនជាសហជីពមានសមាជិកច្រើនជាង ៣០ ភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានតែសហជីពមួយ ក្នុងករណីនេះច្បាប់មិនតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅតែគួរមានការបោះឆ្នោតសម្ងាត់ដើម្បីរកឃើញថាតើសហជីពនោះពិតជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានឬទេ ។

អនុសាសន៍ ៖

២១.៥ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៤ ដោយដកចេញសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរួម។ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៤ និងប្រកាសលេខ ៣០៣/១៨ ដោយដកចេញតម្រូវការក្នុងការដាក់បញ្ជីឈ្មោះសមាជិក ។ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ គ នៃមាត្រា ៥៤ រួមទាំងប្រការពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រកាសលេខ ៣០៣/១៨ ដើម្បីតម្រូវអោយមានការបោះឆ្នោតពីកម្មករនិយោជិតទាំង

អស់ ដើម្បីឱ្យនិយោជកស្វែងរកការគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដើម្បីស្វែងរកសហជីពដែលពិតជាមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

២២. មាត្រា ៥៥ ថ្មី – ភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយឬវិស័យមួយ

២២.១ មាត្រា ៥៥ ថ្មីផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយឬវិស័យមួយ ។ សហជីពដែលដាក់ពាក្យនៅតែត្រូវអនុវត្តតាមកថាខណ្ឌ "ក" និង "ខ" នៃមាត្រា ៥៤ ថ្មី ហើយក៏ត្រូវមានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានចាប់ពី ៣០ ភាគរយនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចឬវិស័យដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ។ មាត្រា ៥៥ ថ្មីនៅតែផ្តល់សិទ្ធិផ្តាច់មុខសម្រាប់គោលបំណងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជូននិយោជក ឬសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈមួយឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយឬវិស័យមួយ ។

២២.២ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំដកចេញពាក្យ "ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម" ពីមាត្រា ៥៥ ។ គោលការណ៍ដែលបានពិភាក្សាតាមមាត្រា ៥៤ ថ្មីខាងលើពាក់ព័ន្ធវិវាទការងាររួម រួមទាំងការដាក់បញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទាន ក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះមាត្រា ៥៥ ថ្មីផងដែរ ។

អនុសាសន៍ ៖

២២.៣ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៥ ដោយដកចេញសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងតម្រូវការដាក់បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទាន ។

២៣. មាត្រា ៥៦ – សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត និងមាត្រា ៥៧ – ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

២៣.១ មាត្រា ៥៦ និង ៥៦ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មទេ ហើយក្រុមសហជីពក៏មិនបានស្នើសុំឱ្យមានការវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៥៦ ឬ ៥៧ ទេ ។

២៣.២ មាត្រា ៥៦ តម្រូវឱ្យសហជីពសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមបែបបទនិងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលបច្ចុប្បន្នកំណត់ដោយប្រកាសលេខ ៣០៣/១៨ ។ មាត្រា ៥៧ តម្រូវឱ្យក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសម្រេចពីភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃក្រោយពេលបានទទួលការសំណើសុំ ។

២៣.៣ ក្នុងករណីមុនៗ ខាង CFA បានលើកឡើងថាការបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតគួរធ្វើដោយស្ថាប័នឯករាជ្យ[80] ហើយបញ្ជាក់តាមរយៈការបោះឆ្នោតរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយសហជីពដែលខកខានមិនបានទទួលសំឡេងគាំទ្រច្រើនគ្រប់គ្រាន់មិនបានជាប់ឆ្នោតត្រូវមានសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំបោះឆ្នោតថ្មីបន្ទាប់ពីរយៈពេលកំណត់[81]។ ខណៈនីតិវិធីសម្រាប់ការបោះឆ្នោតសម្ងាត់ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត[82] និងសិទ្ធិរបស់សហជីពភាគតិចក្នុងការតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្សេងបន្ទាប់ពីរយៈពេលកំណត់[83] រួចហើយ មាត្រា ៥៦ និង ៥៧នៅតែកំណត់ថាភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបញ្ជាក់ដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយមិនបញ្ជាក់ដោយស្ថាប័នឯករាជ្យទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាប័នមួយដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិថាជាស្ថាប័នឯករាជ្យនិងមិនលំអៀង ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាប័នមួយដែលរាជរដ្ឋាភិបាលអាចផ្តល់អំណាចបំពេញមុខងារនេះបាន ។

អនុសាសន៍ ៖

២៣.៤ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៥៦ និងមាត្រា ៥៧ ដោយផ្ទេរកាតព្វកិច្ចបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតពីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជូនស្ថាប័នឯករាជ្យដូចជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

២៤. មាត្រា ៥៩ ថ្មី – សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

២៤.១ មាត្រា ៥៩ ថ្មីបានបញ្ចូលកថាខណ្ឌថ្មី គឺកថាខណ្ឌ "ឈ" ដែលបើកសិទ្ធិឱ្យសហជីពដែលមានភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ។ សហជីពដែលរំលោភលើមាត្រា ៥៩ ថ្មីត្រូវទទួលការព្រមានហើយក្រោយមកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ៥.០០០.០០០ រៀល (ប្រមាណ ១២៣០ ដុល្លារអាមេរិច) យោងតាមមាត្រា ៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។

២៤.២ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៥៩ ដោយធ្វើវិសោធនកម្មលើកថាខណ្ឌ "គ" មិនមែនលើកថាខណ្ឌបន្ថែមថ្មី"ឈ"ទេ ដើម្បីបើកសិទ្ធិឱ្យសហជីពដែលមានភាគតិចធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម ហើយនិងសិទ្ធិផ្សេងៗដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ។

២៤.៣ ដូចបានពិភាក្សានៅក្នុងកថាខណ្ឌលេខ ២១.២ ខាងលើ ការរារាំងសហជីពដែលមានភាគតិចពីការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមផ្ទុយទៅនឹងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ[84] និង CEACR កន្លងមកក៏បានស្នើសុំផ្ទាល់ឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលចាត់វិធានការដើម្បីធានាថាសហជីពដែលមានភាគតិចមានត្រូវបានដកហូតសមត្ថភាពក្នុងការតំណាងក្នុងនាមសមាជិក និងធ្វើជាតំណាងសមាជិកក្នុងករណីបណ្តឹង (ឧ. នៅក្នុងសវនការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល) ។[85]

អនុសាសន៍ ៖

២៤.៤ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មបន្ថែមទៀតលើមាត្រា ៥៩ ដោយផ្តល់សិទ្ធិជូនសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងវិវាទទាំងបុគ្គលទាំងរួម ។

២៥. មាត្រា ៦២ – ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព និង មាត្រា ៦៣ – សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកជាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

២៥.១ មាត្រា ៦២ និង ៦៣ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មទេ ហើយក្រុមសហជីពក៏មិនបានស្នើសុំឱ្យមានការវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៦២ ឬ ៦៣ ទេ ។

២៥.២ មាត្រា ៦២ ចែងថា និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការចូលរួមការកាន់តំណែងឬជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើជាការសម្រេចចិត្តក្នុងរឿងមួយចំនួនរួមបញ្ចូលការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី ។

២៥.៣ មាត្រា ៦៣ កំណត់ការអនុវត្តមួយចំនួនដោយនិយោជកត្រូវចាត់ទុកជាការអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវហើយក៏ខុសច្បាប់ដែរ ។ ក្នុងចំណោមការអនុវត្តនេះមានកថាខណ្ឌ "ខ" ដែលចែងថាជាការអនុវត្តការងារមិនស្មើភាពដោយការដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គល

នោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិកត្រូវចាត់ទុកថាការអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក ។

២៥.៤ ក្នុងករណីមុនៗពាក់ព័ន្ធនឹងប្រទេសកម្ពុជា ខាង CFA បានលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភទាក់ទងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ក្នុងគោលបំណងប្រឆាំងសហជីព ហើយនិងរបៀបការប្រើប្រាស់រយៈពេលវែងនៃ FDC អាចជារបាំងសម្រាប់ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសហជីពដោយសេរីភាពពេញលេញ ។[86] ខាង CFA ក៏បានបញ្ជាក់ជាថ្មីអំពីគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមថាកម្មករនិយោជិតគួរមានការការពារសមស្របប្រឆាំងនឹងការរើសអើងសហជីពទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ខ្លួន ។[87] ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ខាង CFA ក៏បានទទួលស្គាល់ថាកម្មករនិយោជិតមានការលំបាកក្នុងការបង្ហាញបណ្តឹងក្នុងការរើសអើងសហជីពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយបានស្នើថាការលំបាកនេះអាចបន្ធូរបន្ថយបានដោយតម្រូវឱ្យនិយោជកបង្ហាញភស្តុតាងបញ្ជាក់ថាការសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ[88]។ ជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមាន FDC ដែលទទួលបានការការពារតិចតួចណាស់ពីច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ហើយតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងតើនរណាដែលកំពុងទទួលបន្ទុកភស្តុតាងបង្ហាញថាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាបានកើតឡើងដោយសារតែការរើសអើងសហជីព ។

២៥.៥ ទោះបីជាខាង CEACR បានទទួលស្គាល់ថាមាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពចែងថាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដោយសារតែការរើសអើងសហជីពត្រូវចាត់ទុកថាអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវ[89] កម្មករនិយោជិតដែលមាន FDC នៅតែមានការលំបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមរបស់ខ្លួន។ ជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមាន FDC ហើយដែលហ៊ានឈរជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានឯករាជ្យ។ ឧទាហរណ៍ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ សហជីពមូលដ្ឋាននៃសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជានៅក្រុមហ៊ុន ជី ដាប់បែលយូ ហ្វ្រីនវេ ថេកស្តាយ ឯ.ក បានជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។[90] នៅថ្ងៃទី ២២ ខែមករាឆ្នាំ ២០១៩ លទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតនោះត្រូវបានបញ្ជូនទៅរោងចក្រ។[91] នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ យោងតាមលិខិតជូនដំណឹងនោះមានបេក្ខជន ៧នាក់ ក្នុងចំណោម១១ នាក់ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្រាប់បេក្ខជន ៧ នាក់នោះថានិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទេ ។ ក្នុងចំណោម ៧ នាក់នេះក៏មានប្រធាន អនុប្រធាន លេខាធិការ និងហេរញ្ញិកនៃសហជីពមូលដ្ឋាន ។ ជាធម្មតាកម្មករទាំងនេះត្រូវទទួលការពារពីការបញ្ឈប់ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអធិការការងារតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំងនេះមាន FDC ស្របតាមច្បាប់(ដោយពួកគាត់បានធ្វើការតិចជាង ២ ឆ្នាំនៅក្នុងរោងចក្រ) ហើយដោយមូលហេតុនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានសម្រេចថាករណីរបស់ពួកគាត់គឺជា

ករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ហើយមិនមែនករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទេ[92]។ ដូច្នេះ នាយកដ្ឋានបានសម្រេចចិត្តថាមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពមិនអាចអនុវត្តចំពោះករណីរបស់ពួកគាត់បានទេ ។

អនុសាសន៍ ៖

- **២៥.៦** ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៦២ និងមាត្រា ៦៣ ដោយផ្តល់ការការពារបន្ថែមទៀតជូនសមាជិក សកម្មជន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការព្រួយបារម្ភដែលខាង CFA បានលើកឡើងនៅក្នុងករណីពាក់ព័ន្ធនឹងកម្ពុជាអំពីការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារបែបនេះក្នុងរយៈពេលយូរក្នុងគោលបំណងធ្វើអោយចុះខ្សោយនិងរារាំងសហជីព ។ ច្បាប់អាចផ្តល់ការការពារនេះដោយផ្ទេរបន្ទុកនៃការភស្តុតាងក្នុងករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាពីកម្មករនិយោជិតជូនទៅនិយោជកនិងតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ភស្តុតាងបង្ហាញវិញថាថាកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីដោយមូលហេតុក្រៅពីជាសមាជិកឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពឡើយ។

២៦. មាត្រា ៦៧ – ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

២៦.១ មាត្រា ៦៧ មិនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មទេ ។

២៦.២ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំឱ្យបញ្ចូលកថាខណ្ឌថ្មីក្នុងមាត្រា ៦៧ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញភ្លាមៗក្រោយពីទទួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្រុមសហជីពបានស្នើសុំតម្រូវឱ្យក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីអនុវត្ត ។

២៦.៣ ការខ្វះខាតការអនុវត្តដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្រោយពីការចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារនៅតែជាបញ្ហាប្រឈម ។ ក្នុងករណីខ្លះ ក្រុមហ៊ុន ដោយគិតថាមិនមានវិធានការណាមួយដើម្បីអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាញឹកញាប់បដិសេធអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ឧទាហរណ៍ នៅថ្ងៃទី ១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ហូតា ហ្វ៊ុតវែរ ឯ.ក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ៥ នាក់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយមិនស្របច្បាប់ក្រោយពីពួកគាត់បានបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រ ។[93] ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករទាំង ៥ នាក់នេះមិនបានចូលធ្វើការវិញទេ ដែលបង្ហាញថាមិនមានវិធានការណាមួយពីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឬអង្គភាពដើម្បីអនុវត្តលិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារទេ ។

២៦.៤ ដូចបានបង្ហាញពីករណីពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុនជី ដាប់បែលយូ ហ្វ្រីនវ៉េ ដូចពិភាក្សានៅក្នុងកថាខណ្ឌលេខ ២៥.៥ ខាងលើក្នុងមាត្រា៦២ និង៦៣ ពាក្យដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ ក៏មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គោលបំណងការពារកម្មករនិយោជិតដែលមាន FDC ពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដោយសារតែការរើសអើងសហជីព ។

អនុសាសន៍ ៖

២៦.៦ ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៦៧ ដើម្បីតម្រូវឱ្យក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចាត់វិធានការកាន់តែខ្លាំងជាងមុនដើម្បីអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្រោយពីបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករចូលធ្វើការវិញ ។
ត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រា ៦៧ ដើម្បីផ្តល់ការការពារច្រើនជាងមុនក្នុងករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដោយរើសអើងសហជីពចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ។

២៧. មាត្រា ៨៩ – អំពើបង្ខិតបង្ខំឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

២៧.១ មាត្រា ៨៩ ចែងពីការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរហើយដាក់ពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ៥.០០០.០០០ រៀល (ប្រមាណ ១២៣០ ដុល្លារអាមេរិច) ចំពោះបុគ្គលដែលប្រើគ្រប់មធ្យោបាយ "បង្ខិតបង្ខំ" ឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។

២៧.២ ពាក្យ "បង្ខិតបង្ខំ" ដូចប្រើប្រាស់នៅក្នុងមាត្រា ៨៩ មានភាពមិនច្បាស់លាស់ ហើយក៏មិនកំណត់ដោយច្បាប់ផងដែរ ។ យោងតាមពាក្យដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងមាត្រានេះ គ្មានភាពខុសគ្នារវាងកូដកម្មស្របច្បាប់ កូដកម្មខុសច្បាប់ កូដកម្មដោយសន្តិភាព ឬកូដកម្មដោយអំពើហិង្សា ដោយសារមាត្រានេះប្រើប្រាស់តែពាក្យ "កូដកម្ម" ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រានេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលរៀបចំកូដកម្មស្របច្បាប់ដោយសន្តិភាពប្រហែលជាអាចទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង/ឬពិន័យជាប្រាក់ក្នុងករណីដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ "បង្ខិតបង្ខំ" ឱ្យសហជីពចូលរួមកូដកម្ម ។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើអ្នកដែលដឹកនាំឬរៀបចំកូដកម្មស្របច្បាប់ដោយសន្តិភាពគឺជាការរំលោភលើសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតនិងសហជីពក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ។[94]

អនុសាសន៍ ៖

២៧.៣ ត្រូវលុបចោលមាត្រានេះ ឬធ្វើវិសោធនកម្មដោយ សំដៅតែទៅនឹងកូដកម្មខុសច្បាប់ និង/ឬកូដកម្ម ប្រកបដោយអំពើហឹង្សា ។

២៨. ជំពូកទី ១៥ – វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

២៨.១ គ្មានការធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រាណាមួយនៃជំពូកទី ១៥ ហើយក៏គ្មានការស្នើសុំពីក្រុមសហជីពឱ្យធ្វើ វិសោធនកម្មលើមាត្រាណាមួយនៃជំពូកទី ១៥ ទេ ។

២៨.២ ការដាក់ពិន័យដែលកំណត់ដោយជំពូកទី ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពមានកម្រិតទាបណាស់ ដោយការ ពិន័យជាទឹកប្រាក់ខ្ពស់បំផុតចំនួន ៥.០០០.០០០ រៀល (ប្រមាណ ១២៣០ ដុល្លារអាមេរិច) ។ ទោះបីជាមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងពិន័យជាប្រាក់ចំពោះបទល្មើសមួយចំនួន គ្មាន ទណ្ឌកម្មណាមួយដាក់ចំពោះការអនុវត្តប្រឆាំងនឹងសហជីពដូចជាការរើសអើងដោយសារតែ សកម្មភាពសហជីពយោងតាមមាត្រា ៦២ ឬការអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជកតាមមាត្រា ៦៣ ទេ ។

២៨.៣ ខាង CEACR កន្លងមកបានលើកឡើងអំពីកម្រិតទាបនៃការពិន័យកំណត់ដោយជំពូកទី ១៥ នៃច្បាប់ ស្តីពីសហជីព ហើយបានរកឃើញថា "ប្រសិទ្ធិភាពនៃបទប្បញ្ញត្តិដែលហាមឃាត់អំពើរើសអើងសហ ជីពមិនផ្អែកលើតែប្រសិទ្ធិភាពនៃសំណងដែលបានរំពឹងទុកទេ តែក៏ផ្អែកលើទណ្ឌកម្មដែលបានកំណត់ ដែលគួរមានប្រសិទ្ធិភាព និងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអាចជឿទុកចិត្តបានផងដែរ [របស់ជនល្មើស] ។"[95] ដូច្នេះ ខាង CEACR បានរកឃើញថាពិន័យដែលកំណត់ដោយជំពូកទី ១៥ "ប្រហែលជាការរាំងស្ទះចំពោះ សហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យម ប៉ុន្តែមិនមែនចំពោះករណីសហគ្រាសដែលមានផលិតភាពខ្ពស់ ឬធំទេ ។"[96] ស្រដៀងគ្នានឹងនេះ ក្នុងករណីមុនៗពាក់ព័ន្ធនឹងប្រទេស កម្ពុជា ខាង CFA បានលើកឡើងថា "ច្បាប់ត្រូវកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីបណ្តឹងតវ៉ា និងបង្កើតទណ្ឌកម្ម គ្រប់គ្រាន់ប្រឆាំងការរើសអើងសហជីពដើម្បីធានាពីការអនុវត្តមាត្រា ១ និង ២ នៃអនុសញ្ញា C98 ។"[97]

២៨.៤ ដូចបានពិភាក្សានៅក្នុងឧទាហរណ៍ខ្លះៗខាងលើ ក្នុងករណីសហជីពប្តឹងពីការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព ហើយនាយកដ្ឋានការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរកឃើញថាការបញ្ឈប់នោះមិនស្រប ច្បាប់ នាយកដ្ឋាននឹងចេញលិខិតបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករចូលធ្វើការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗគិតពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ដូចបានពិភាក្សាខាងលើផងដែរ ជាញឹកញាប់គ្មានសកម្មភាពឬវិធានការអនុវត្តណាមួយដោយក្រសួង ការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ និងនិយោជកមិនប្រឈមផលវិបាកណាមួយក្នុងករណីមិនអនុវត្ត ដោយសារគ្មានទណ្ឌកម្មកំណត់ដោយច្បាប់សម្រាប់ការរំលោភលើមាត្រា ៦២ និង ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពី

សហជីពទេ ។ ឧទាហរណ៍ នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ី អេហ្វ ធូ ហ្គាមេន ឯ.ក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ២ នាក់ចូលធ្វើការវិញដោយសារពួកគាត់ជាបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ។[98] ទោះបីជានិយោជកមានរយៈពេល ២ ខែដើម្បីតវ៉ាទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់បែបនេះ (ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក៏មានរយៈពេល ២ ខែដើម្បីចេញសេចក្តីសម្រេច) នៅខែមករា ឆ្នាំ២០២០ នីតិវិធីនេះគួរតែត្រូវបានបញ្ចប់និងផុតរលត់រួចហើយ។ ប៉ុន្តែកម្មករ ២ នាក់នេះនៅតែមិនបានចូលធ្វើការវិញទេ ហើយគ្មានវិធានការណាមួយដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីអនុវត្តលិខិតនេះទេ ។

អនុសាសន៍ ៖

២៨.៥ ត្រូវបង្កើនការពិន័យនៅក្រោមជំពូកទី ១៥ ដើម្បីឱ្យមានពិន័យដែលមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការកាត់បន្ថយករណីរើសអើងសហជីព ជាពិសេសមាត្រា ៧៩ (អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជាអាទិ៍) មាត្រា ៨២ (អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត) មាត្រា ៨៤ (ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់) មាត្រា ៨៧ (អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម) មាត្រា ៨៨ (អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍) មាត្រា៩៣ (ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់) និងមាត្រា៩៤ (ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក) ។ ថែមទាំងត្រូវបង្កើតពិន័យថ្មីសម្រាប់ការរំលោភមាត្រា ៦២ និង ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែរ។

២៩. ឯកសារយោង

[1] See e.g. Labour Law (1997), Chapter XI.
[2] Ananth Baliga and Daniel de Carteret, “Letter reveals ILO’s cautious criticisms of draft union law,” *Phnom Penh Post* (1 April 2016), available at: https://www.phnompenhpost.com/national/letter-reveals-ilos-cautious-criticisms-draft-union-law
[3] Prak Chan Thul, “Cambodia passes disputed trade union law as tension flares,” *Reuters* (4 April 2016), available at: https://www.reuters.com/article/us-cambodia-unions/cambodia-passes-disputed-trade-union-law-as-tension-flares-idUSKCN0X11HX
[4] Ibid.
[5] Daniel de Carteret, “Cambodian Opposition, Activists Slam New Trade Union Law,” *VOA* (5 April 2016), available at: https://www.voanews.com/east-asia-pacific/cambodian-opposition-activists-slam-new-trade-union-law
[6] Neou Vannarin, “Cambodia Labour Leaders Speak Out Against Union Law,” *VOA* (4 July 2016), available at: https://www.voanews.com/east-asia-pacific/cambodia-labor-leaders-speak-out-against-union-law
[7] Fair Labor Association, “Leading Apparel and Footwear Brands Meet with Cambodian Government to Express Concerns About Worker Rights,” *Fair Labor Association* (23 October 2018): https://www.fairlabor.org/blog/entry/leading-apparel-and-footwear-brands-meet-cambodian-government-express-concerns-about
[8] Fair Labor Association, “21 Companies Sourcing from Cambodia Express Concerns about Labour and Human Rights,” *Fair Labor Association* (2 May 2019): https://www.fairlabor.org/blog/entry/21-companies-sourcing-cambodia-express-concerns-about-labor-and-human-rights
[9] Yon Sineat and Daphne Chen, “Controversial Trade Union Law having desired effect?” *Phnom Penh Post* (15 December 2017), available at: https://www.phnompenhpost.com/national-politics/controversial-trade-union-law-having-desired-effect
[10] Arbitration Council Foundation, “2015 Annual Report,” p. 11: https://www.arbitrationcouncil.org/download/annual-report-2015/?wpdmdl=2839&refresh=5e05a33d2e03f1577427773
[11] Arbitration Council Foundation, “2016 Annual Report,” p. 10: https://www.arbitrationcouncil.org/download/annual-report-2016/?wpdmdl=2841&refresh=5e05a33d2b3ea1577427773
[12] Notification signed 7 March 2019 on the Overall Results on 2019 Work Results and Targets for 2019 and Implementation of Strategic Plan for the Labour and Vocational Training Sectors 2019 – 2023, p. 1.
[13] Letter to Ith Samheng, Minister of Labour and Vocational Training, dated 9 May 2019 ; Letter to Ith Samheng, Minister of Labour and Vocational Training, dated 13 August 2019.
[14] Human Rights Watch, ‘Joint Letter to Prime Minister Hun Sen’, signed 18 December 2019: https://www.hrw.org/news/2019/12/18/joint-letter-prime-minister-hun-sen
[15] Parameswaran Ponnudurai, “EU Issues Damning Report on Cambodia Before Looming Deadline on Trade Benefits Decision,” *Radio Free Asia* (13 November 2019): https://www.rfa.org/english/news/cambodia/eu-report-11132019225557.html
[16] Constitutional Council of the Kingdom of Cambodia, Decision No. 092/003/2007 (10 July 2007), https://www.ccc.gov.kh/admin/uploads/dec_2007_92.pdf.
[17] Observation Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): “*The Committee must recall once again that some provisions in the LANGO contravene freedom of association rights of civil servants under the Convention, as it lacks provisions recognizing to civil servants’ associations the right to draw up constitutions and rules, the right to elect representatives, the right to organize activities and formulate programmes without interference of the public authorities, or the right to affiliate to federations or confederations, including at the international level, and subjects the registration of these associations to the authorization of the Ministry of Interior. The Committee must once again urge the Government to take appropriate measures, in consultation with the social partners, to ensure that civil servants – including teachers – who are not covered by the LTU are fully ensured their freedom of association rights under the Convention, and that the legislation is amended accordingly. The Committee further encourages the Government to promote the full and effective enjoyment of these rights by domestic workers and workers in the informal economy and, to this effect, submit to tripartite*

consultations in the context of the application of the roadmap to give effect to the conclusions of the Conference Committee, the possibility of allowing the formation of unions by sector or profession."

[18] Committee on Freedom of Association Case No. 3064 (Cambodia) Report No. 377, par. 210: "*The Committee also recalls that according to Articles 2 and 9 of C87, all workers, with the sole exception of members of the armed forces and the police, should have the right to establish and join organizations of their own choosing. Therefore, civil servants, teachers, judges, air and maritime transport workers and domestic workers, like all other workers, should benefit from the right to freedom of association, whether through the draft Trade Union Law or other relevant legislative measures.*"

[19] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2366 (Turkey) Report No. 342, par. 915.

[20] Observation Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): "*The Committee further notes that the DCM observed in its conclusions that workers' organizations and associations expressed deep concern at: … (ii) the difficulties faced by domestic workers and workers in the informal economy in general seeking to create or join unions, since the LTU provides for an enterprise union model, whose requirements are often very difficult to meet by these workers, and does not allow for the creation of unions by sector or profession.*"

[21] Ibid : "*The Committee further encourages the Government to promote the full and effective enjoyment of these rights by domestic workers and workers in the informal economy and, to this effect, submit to tripartite consultations in the context of the application of the roadmap to give effect to the conclusions of the Conference Committee, the possibility of allowing the formation of unions by sector or profession.*"

[22] Prakas No. 249 K.B/BR.K signed 27 June 2016 on Registration of Trade Unions and Employer Associations, Article 3.

[23] Ibid.

[24] Direct Request (CEACR) – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999).

[25] Instruction No. 039 K.B/S.N.N.K.B.K signed 14 December 2018 on Facilitating Procedures and Forms for Registration of Trade Unions.

[26] Direct Request (CEACR) – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999).

[27] See e.g. Article 15.

[28] See e.g. Article 3 and accompanying Annexes to the Prakas.

[29] Direct Request (CEACR) – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999).

[30] ACILS, ADHOC and CCHR, 'Cambodia Fundamental Freedoms Monitor: Second Annual Report,' (April 2017 – March 2018), p. 24.

[31] Ibid., p. 25.

[32] ACILS, ADHOC and CCHR, 'Cambodia Fundamental Freedoms Monitor: Third Annual Report,' (April 2018 – March 2019), p. 25.

[33] Prakas No. 249 K.B/BR.K signed 27 June 2016 on Registration of Trade Unions and Employer Associations, Article 3 and Annex 7.

[34] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 122 (Venezuela) Report No. 20, par. 67: "*In a number of previous cases the Committee has recognised that it is a common practice for States to provide in their legislation such formalities as seem to them proper to ensure the normal functioning of trade unions and has considered that, in particular, when the conditions attached to the registration of a trade union are purely formal, they should not be interpreted as infringing the freedom of the workers.*"

[35] ACILS, ADHOC and CCHR, 'Cambodia Fundamental Freedoms Monitor: Third Annual Report,' (April 2018 – April 2019), p. 25.

[36] Law on Trade Unions (2016), Article 12(d).

[37] Ibid., Article 12(e).

[38] Ibid., Article 12(f).

[39] Ibid., Article 12(g).

[40] Prakas No. 249 K.B/BR.K signed 27 June 2016 on Registration of Trade Unions and Employer Associations, Article 3.

[41] Ibid., Article 3 and Annex 2.

[42] See e.g. Direct Request (CEACR) – adopted 2016, published 106th session (2017) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999).

[43] Ibid.

---

[44] Ibid.
[45] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2988 (Qatar) Report No. 376, par. 139: *"…the Committee advises that any obligation on a trade union to base its constitution on a compulsory model (apart from certain purely formal clauses) would infringe the rules which ensure freedom of association."*
[46] Direct Request (CEACR) – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999).
[47] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 1629 (South Korea) Report No. 1629, par. 265: *"…the Committee is of the view that in order for the right of workers' organizations to draw up their constitutions and rules in full freedom to be fully guaranteed, national legislation should only lay down formal requirements as regards trade union constitutions, and the constitutions and rules should not be subject to prior approval at the discretion of the public authorities."*
[48] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2443 (Cambodia) Report No. 343, par. 310: "*The Committee notes the Government's indication that the Arbitration Council had issued an award rejecting Mr. Sok Vy's claim for reinstatement. According to the complainant and a translated version of the arbitration award, the Arbitration Council upheld Mr. Sok Vy's dismissal for serious misconduct as he had falsified his ID, listing his age as 25 years old in order to fulfil the requirement, as set forth in section 286 of the Cambodian Labour Law, that trade union office bearers be at least 25 years old. In this regard, the Committee recalls that the right of workers' organizations to elect their own representatives freely is an indispensable condition for them to be able to act in full freedom and to promote effectively the interests of their members. For this right to be fully acknowledged, it is essential that the public authorities refrain from any intervention which might impair the exercise of this right, whether it be in determining conditions of eligibility of leaders or in the conduct of the elections themselves. The Committee therefore considers that the Arbitration Council's finding of serious misconduct is based on a legal requirement that is incompatible with the principles of freedom of association. Accordingly, the Committee asks the Government to amend section 286 of the Labour Law so as to remove the age restriction on the right of workers to elect their own representatives in full freedom, and to keep it informed of developments in this regard.*"
[49] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 1911 (Ecuador) Report No. 308, par. 254.
[50] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 422 (Ecuador) Report No. 103, pars. 160 – 163.
[51] Committee on Freedom of Association Case No. 2443 (Cambodia) Report No. 343, par. 310 (see note 33 above).
[52] Observation CEACR – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): "*As to the minimum age and the literacy criteria, the Committee recalls once again that it considers to be incompatible with the Convention the requirements that candidates for trade union office should have reached the age of majority, or be able to read and write (see the 2012 General Survey on the fundamental Conventions, paragraph 104). Duly noting that the Government indicates that the civil code emancipation procedure already provides for the possibility to recognize full legal capacity to minors, the Committee considers that the Government could remove the age of majority requirement from the LTU for minors who have reached the statutory minimum age for wage employment (persons of 15 years of age, under section 177 of the Labour Law). The Committee once again requests the Government to, in the context of its ongoing consultations on the application of the LTU, take the necessary measures to amend sections 20, 21 and 38 of the LTU to: (i) guarantee the right of minors who have reached the statutory minimum age for wage employment to be candidates for trade union office; (ii) to remove the requirement to read and to write Khmer from the eligibility criteria; and (iii) to ensure full respect with the abovementioned principle concerning disqualification from trade union office because of criminal offences.*"
[53] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2868 (Panama) Report No. 363, par. 1005: *"…it is contrary to C87 to demand information from the founders of an organization such as their telephone number, marital status or home address (this indirectly excludes from membership workers with no fixed abode or those who cannot afford to pay for a telephone)."*
[54] Sub-Decree No. 283 ANKR.BK, signed 14 November 2014 on The Organisation and Functions of the Ministry of Labour and Vocational Training, Article 3.
[55] See e.g. Direct Request (CEACR) – adopted 2016, published 106th session (2017) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): "*It recalls that national legislation should only lay down formal requirements respecting trade union constitutions, and that provisions which go beyond these formal requirements may constitute interference contrary to the right of workers' organizations to draw up their constitutions and rules by virtue of Article 3 of the Convention.*"

[56] Observation CEACR – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999) "*In its previous comments the Committee had requested the Government to amend paragraph 2 of section 28 of the LTU, providing that a union is automatically dissolved in the event of a complete closure of the enterprise or establishment. The Committee notes that the Government states that the provision is not contrary to the Convention as it only contemplates the automatic dissolution of the union resulting from the closure of its enterprise or establishment – and it does not constitute a decision of the administrative authority. The Committee observes in this regard that a union may have a legitimate interest to continue to operate after the dissolution of the enterprise concerned (for example, to defend any claims of its members).*" ; "*Recalling that the dissolution of a workers' or employers' organization should only be decided under the procedures laid down by their statutes, or by a court ruling, the Committee requests the Government to take the necessary measures to amend section 28 of the LTU accordingly by removing its paragraph 2.*"

[57] Khmer Times, "Labour Court to Be Ready Next Year," (6 July 2016), available at: https://www.khmertimeskh.com/25492/labor-court-to-be-ready-next-year/

[58] Ben Sokhean and Ananth Baliga, "Hun Sen says no need for labour courts, proposes solution to mass faintings," *Phnom Penh Post* (7 February 2018), available at: https://www.phnompenhpost.com/national/hun-sen-says-no-need-labour-courts-proposes-solution-mass-faintings

[59] Observation CEACR – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): "*The Government clarifies that the draft law also aims to strengthen and empower the Arbitration Council (AC). The Government states that it shares with social partners a recognition of the effectiveness of the AC, and that it intends to promote its role, including by empowering it to hear individual disputes.*"

[60] Ibid: "*The Committee requests the Government to take the necessary measures to amend section 29 of the LTU to leave to the unions' or employers' associations own rules and by-laws the determination of the procedures for their dissolution by their members. The Committee must recall that if it is found that trade union officers have committed serious misconduct or offences through actions going beyond the limits of normal trade union activity – including actions carried out on behalf of the trade union – they may be prosecuted under the applicable legal provisions and in accordance with ordinary judicial procedures, without triggering the dissolution of the trade union and depriving it of all possibility of action. The Committee requests the Government to take the necessary measures to amend section 29 of the LTU by removing its paragraph (c).*"

[61] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2520 (Pakistan), Report No. 348, par. 1031.

[62] International Labor Organisation Convention No. 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining (1949) Article 2: "*1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration. 2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.*"

[63] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 3050 (Indonesia), Report No. 374, par. 476.

[64] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 1865 (Republic of Korea), Report No. 340, par. 763.

[65] Direct Request (CEACR) – adopted 2016, published 106th ILC session (2017) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): "*The Committee draws the Government's attention to the fact that the amendments requested above for section 20 concerning trade union office also apply to section 38 concerning eligibility criteria to vote and to stand as a candidate for representative elections, which contains similar provisions. The Committee requests the Government to take the necessary measures to amend section 38 of the LTU according to the abovementioned principles on minimum age and literacy requirements.*"

[66] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 514 (Colombia), Report No. 129, par. 113.

[67] Labour Law (1997), Article 313.

[68] Observation (CEACR) – adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): "*The Government states that it shares with social partners a recognition of the effectiveness of the AC, and that it intends to promote its role, including by empowering it to hear individual disputes.*"

[69] Notification on Tripartite Consultation Workshop on Amendments to the Labour Law, signed 13 January 2020.

[70] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2468 (Cambodia) Report No. 344 (March 2007), par. 436.

[71] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2655 (Cambodia) Report No. 359 (March 2011), par. 313: "*Finally, the Committee notes with regret the considerable length of time that has elapsed since the dismissals of the workers concerned – respectively, in February 2005, … December 2006 … and April 2007...*" and Committee on Freedom of Association Case No. 2468 (Cambodia), Report No. 344 (March 2007), par. 436.

[72] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2655 (Cambodia), Report No. 355 (November 2009), par. 353 ; Committee on Freedom of Association Case No. 2655 (Cambodia), Report No. 359 (March 2011), par. 313 ; Committee on Freedom of Association Case No. 2468 (Cambodia), Report No. 344 (March 2007), par. 436.

[73] Arbitration Council Award No. 106/19 – Monophia, p. 11.

[74] Prakas No. 302 K.B/BR.K.K.B.K signed 2 July 2018 on Shop Stewards in the Enterprise and Establishment, Article 2.

[75] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 3123 (Paraguay) Report No. 378 (June 2016), par. 627: "*In this regard, the Committee considers that neither the legislation nor the application thereof should limit the right of employers' and workers' organizations to represent their members...*" ; Committee on Freedom of Association Case No. 1385 (New Zealand) Report No. 259 (November 1988), par. 545: "*…minority organizations should be permitted to carry out their activities and at least to have the right to speak on behalf of their members and to represent them.*"

[76] Direct Request (CEACR) adopted 2017, published 107th ILC session (2018) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Cambodia (Ratification: 1999): "*While acknowledging that under the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), most representative unions may be recognized as having exclusive collective bargaining rights, the Committee requests the Government to take all necessary measures, in the context of the application of the roadmap and of the drafting of relevant Prakas (regulations), to ensure that organizations that do not have most representative status are not deprived of the essential means to defend the occupational interests of their members, such as making representations on their behalf and representing them in grievances (for example, before the Arbitration Council), including through the benefit derived from their affiliation to higher level organizations.*"

[77] Prakas No. 303 K.B/BR.K.K.B.K signed 2 July 2018 on Most Representative Status of Trade Unions and the Manner and Procedures for Receiving Most Representative Status, Articles 5 and 6.

[78] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2132 (Madagascar) Report No. 327 (March 2002), par. 661: "*In the case in question, the Committee considers that it is unnecessary to draw up a list of trade union members in order to determine the number of members; this will be evident from the record of trade union membership dues, and there is no need for a list of names which could make acts of anti-union discrimination easier.*"; Committee on Freedom of Association Case No. 2153 (Algeria) Report No. 348 (November 2007), par. 22: "*The Committee has in the past been obliged to recall the risk of reprisals and anti-union discrimination inherent in demands for lists of the names of members of an organization and copies of their membership cards.*" ; Case No. 2153 (Algeria) Report No. 344 (March 2007), par. 23: "*It recalls that the requirement imposed by the authorities, that a list be provided of a given organization's members as well as copies of their membership cards, is not consistent with the criteria of representativeness established by the Committee. The Committee can only refer back to its previous conclusions regarding the danger of reprisals and anti-union discrimination inherent in a requirement of this type.*"

[79] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 1741 (Argentina) Report No. 300, par. 55: *"…it is not necessarily incompatible with the Convention to provide for the certification of the most representative union in a given unit as the exclusive bargaining agent for that unit. This is the case, however, only if a number of safeguards are provided that include the following: (a) certification to be made by an independent body; (b) the representative organization to be chosen by a majority vote of the employees in the unit concerned; and (c) the right of an organization which fails to secure a sufficiently large number of votes to ask for a new election after a stipulated period.*"

[80] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 3155 (Bosnia & Herzegovina) Report No. 378 (June 2016), par. 111: "*The determination to ascertain or verify the representative character of trade unions can best be ensured when strong guarantees of secrecy and impartiality are offered. Thus, verification of the representative character of a union should a priori be carried out by an independent and impartial body.*"

[81] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 1741 (Argentina) Report No. 300 (November 1995), par. 55.

[82] Prakas No. 303 K.B/BR.K.K.B.K signed 2 July 2018 on Most Representative Status of Trade Unions and the Manner and Procedures for Receiving Most Representative Status, Article 4.
[83] Law on Trade Unions (2016), Article 60.
[84] See note 60.
[85] See note 61.
[86] Committee on Freedom of Association Case No. 3064 (Cambodia) Report No. 377 (March 2016), par. 213: "*The Committee recalls that fixed-term contracts should not be used deliberately for anti-union purposes and that, in certain circumstances, the employment of workers through repeated renewals of fixed-term contracts for several years can be an obstacle to the exercise of trade union rights.*"
[87] Committee on Freedom of Association Case No. 2262 (Cambodia) Report No. 342 (June 2006), par. 231: "*…the Committee cannot but recall that one of the fundamental principles of freedom of association is that workers should enjoy adequate protection against all acts of anti-union discrimination in respect of their employment; and that protection is particularly desirable in the case of trade union officials because, in order to be able to perform their trade union duties in full independence, they should have a guarantee that they will not be prejudiced on account of the mandate which they hold from their trade unions. Such guarantee in the case of trade union officials is also necessary to ensure the fundamental principle that workers' organizations shall have the right to elect their representatives in full freedom.*"
[88] Committee on Freedom of Association Case No. 2655 (Cambodia) Report No. 363 (March 2012), par. 385: "*In this regard, the Committee wishes to recall that it may often be difficult, if not impossible, for workers to furnish proof of an act of anti-union discrimination of which they have been the victim, and that, besides preventive machinery to forestall anti-union discrimination, a further means of ensuring effective protection could be to make it compulsory for each employer to prove that the motive for the decision to dismiss a worker has no connection with the worker's union activities.*"
[89] Direct request (CEACR) – adopted 2016, published 106th ILC session (2017) on Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Cambodia (Ratification: 1999): "*The Committee notes that sections 62 and 63 of the Law on Trade Unions define a wide range of labour practices which may constitute anti-union discrimination. Bearing in mind previous allegations from the International Trade Union Confederation (ITUC) concerning the increased use of fixed-duration contracts and its connection with anti-union discrimination practices, the Committee duly notes that section 63 of the Law explicitly refers to the non-renewal of employment on union grounds as an unfair labour practice by the employer.*"
[90] Notification Letter of the Cambodian Trade Union of G. W. Greenways Textile Co., Ltd. to the Director of G. W. Greenways Textile Co., Ltd. signed 22 January 2019.
[91] Notification Letter of the Cambodian Trade Union of G. W. Greenways Textile Co., Ltd. To the Director of G. W. Greenways Textile Co., Ltd. Signed 22 January 2019.
[92] Letter No. 285 KB/OK/VK signed 21 March 2019 from the Chief of the Department of Labour Disputes to Mrs. Keo Sophon and Mrs. Keo Sophat; Letter No. 286 KB/OK/VK signed 21 March 2019 from the Chief of the Department of Labour Disputes to Mrs. Theoun Thim.
[93] Letter No. 032 K.B/AK/VK signed 11 January 2019 from the Chief of the Department of Labour Disputes to the Director of Hota Footwear Co., Ltd.
[94] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 3030 (Mali) Report No. 374 (March 2015), par. 536: "*In general terms, the Committee recalls the following internationally recognized principles of freedom of association as regards exercising the right to strike at the national level: no one should be penalized for carrying out or attempting to carry out a legitimate strike.*"
[95] Observation CEACR– adopted 2016, published 106th ILC session (2017) on Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Cambodia (Ratification: 1999).
[96] Ibid.
[97] See e.g. Committee on Freedom of Association Case No. 2443 (Cambodia) Report No. 343 (November 2006), par. 315 ; Committee on Freedom of Association Case No. 2468 (Cambodia) Report No. 344 (March 2007), par. 436 and see similar comments in Committee of Freedom of Association Case No. 2655 (Cambodia) Report No. 355 (November 2009), par. 353 and Case No. 2655 (Cambodia) Report No. 359 (March 2011), par. 313.
[98] Letter No. 266 KB/OK/VK signed 19 March 2019 from the Chief of the Department of Labour Disputes to the Director of C. F. Two Garment Co., Ltd.