ការវិភាគផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

រៀបចំឡើងដោយ ការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិ ទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស ប្រចាំកម្ពុជា

សេចក្តីផ្តើម

ការវិភាគនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស (OHCHR) ប្រចាំកម្ពុជា ដែលជាការរួមចំណែកមួយក្នុងការពិចារណាលើច្បាប់នេះ។ ការិយាល័យ ផ្តល់នូវការវិភាគលើទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗមួយចំនួននៃការផ្តួចផ្តើមនេះ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីផ្តល់នូវការវិភាគប្រកបដោយស្ថាបនា ចំពោះដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលបានរួមបញ្ចូលនូវបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិនានាដែលពាក់ព័ន្ធ។ ការិយាល័យ OHCHR បានផ្តល់ការវិភាគនេះដោយមានជំនឿថាសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ មានការពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ដល់លទ្ធភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសហជីព ថាជាផ្នែកមួយដែលមានពីកំណើតនៃសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម។

ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ បានបញ្ជាក់ជាថ្មីថាសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម រួមជាមួយនឹងសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី គឺជាសមាសភាពដ៏សំខាន់នៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ដោយសារតែសិទ្ធិទាំងនេះ ផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី និងបុរស "សំដែងនូវទស្សនៈនយោបាយរបស់ខ្លួនចូលរួមក្នុងការខិតខំប្រឹងប្រែង ខាងអក្សរសាស្ត្រ និងសិល្បៈ និងសកម្មភាពវប្បធម៌ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចផ្សេងទៀត ចូលរួមក្នុងពិធីបុណ្យសាសនា ឬជំនឿដទៃទៀត*បង្កើត និងចូលរួមសហជីព* និងសហករណ៍នានា និងជ្រើសរើសមេដឹកនាំនានា ដើម្បីតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន និងដាក់ឲ្យពួកគេទទួលខុសត្រូវ" (សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស លេខ១៥/២១ បុព្វកថា)។

ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ "បានរំឭករដ្ឋភាគីអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការគោរព និងការពារយ៉ាងពេញលេញ នូវសិទ្ធិរបស់បុគ្គលទាំងអស់ដើម្បី ... ចូលរួមដោយសេរីទាំងតាមប្រព័ន្ធ និងក្រៅប្រព័ន្ធអ៊ិនធឺណែត រួមទាំងនៅក្នុងបរិបទនៃការបោះឆ្នោត និងរួមទាំងបុគ្គលទាំងឡាយដែលគាំទ្រទស្សនៈជំទាស់ ឬជំនឿខុសគ្នា អ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស *សកម្មជនសហជីព* និងអ្នកដទៃទៀត

រួមទាំងជនចំណាកស្រុកដែលចង់អនុវត្ត ឬលើកកំពស់សិទ្ធិទាំងនេះ និងដើម្បីចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីធានាថា ការរឹតបន្តឹងណាមួយទៅលើការអនុវត្តដោយសេរីនូវសិទ្ធិ...សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម អនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្រោមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ"។ (សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សលេខ ១៥/២១ កថាខណ្ឌ១ លេខ២១/៦ កថាខណ្ឌ១ និងលេខ២៤/៥ កថាខណ្ឌ២)។

ដើម្បីជួយដល់រដ្ឋសភាក្នុងការគោរពតាមកាតព្វកិច្ចអន្តរជាតិ ដែលប្រទេសកម្ពុជាជាប់កាតព្វកិច្ចនោះ ការិយាល័យ OHCHR បានពិនិត្យឡើងវិញនូវភាពស្របគ្នានៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ជាមួយច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិនានាដែលនៅមានជាធរមាន។ ដោយសារតែសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមា-គម មានចែងនៅក្នុងលិខិតុបករណ៍សិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួន ដែលកំពុងអនុវត្តនៅកម្ពុជា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ) រួមទាំងអនុសញ្ញាមួយចំនួនរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ចំណុចស្នូលសំខាន់ៗនៃសេចក្តីយោងមានដូចខាងក្រោមនេះ៖

- *មាត្រា២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ("ICCPR" ការអនុវត្តដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ)*

  ១. មនុស្សគ្រប់រូប មានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ជាមួយអ្នកដទៃ រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព និងចូលរួមក្នុងសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន។

  ២. គ្មានការរឹតត្បិតណាមួយដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះទេ លើកលែងតែមានការកំណត់ផ្សេងពីនេះដោយច្បាប់ ហើយដែលចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ សម្រាប់ផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិភាពសាធារណៈ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ។

- *មាត្រា៨ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌* ("ICESCR" *ការអនុវត្តដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយគណៈកម្មាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌*)

  ១. រដ្ឋភាគីនៃកតិកាសញ្ញានេះ ត្រូវធានា៖

  ក. សិទ្ធិរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបក្នុងការបង្កើតសហជីព និងចូលរួមក្នុងសហជីពតាមជម្រើសរបស់ខ្លួនស្ថិតក្រោមវិធានរបស់អង្គការសាមីប៉ុណ្ណោះ សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ និងការការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ខ្លួន។ គ្មានការរឹតត្បិតណា អាចមានសម្រាប់ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះឡើយ លើកលែងតែ

មានការកំណត់ផ្សេងពីនេះដោយច្បាប់ ហើយដែលចាំបាច់នៅក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ សម្រាប់ផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ។

ខ. សិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការបង្កើតសហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហព័ន្ធសហជីព ឬក្រោយមកទៀតមានសិទ្ធិបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីពអន្តរជាតិ។

គ. សិទ្ធិរបស់សហជីព ដើម្បីដំណើរការការងារដោយសេរីមិនស្ថិតក្រោមការរឹតត្បឹតផ្សេងៗ លើកលែងតែការរឹតត្បឹតណា ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ ដែលចាំបាច់នៅក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬសម្រាប់ការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ។

ឃ. សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានអនុវត្តដោយស្របទៅតាមច្បាប់នៃប្រទេសនោះ។

២. មាត្រានេះ មិនត្រូវរារាំងដល់ការដាក់កំហិតដោយស្របច្បាប់ ដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិទាំងនេះ ដោយសមាជិកនៃកងកំលាំងប្រដាប់អាវុធ ឬនគរបាល ឬរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋនោះឡើយ។

៣. គ្មានចំណុចណាមួយនៅក្នុងមាត្រានេះ ផ្តល់សិទ្ធិដល់រដ្ឋភាគីនៃអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៤៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ដើម្បីចាត់វិធានការច្បាប់ដែលនឹងនាំឲ្យអន្តរាយ ឬការអនុវត្តច្បាប់នេះនៅក្នុងលក្ខ-ណៈ មួយ ដែលនឹងនាំឲ្យអន្តរាយដល់ការធានាដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះឡើយ។

អនុសញ្ញាលេខ៨៧ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ ("អនុសញ្ញាលេខ៨៧ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ" ការអនុវត្តដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយគណៈកម្មាធិការស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម នៃគណៈអភិបាលនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឬ CFA/ILO"/អង្គការ ILO")

មាត្រា២៖ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដោយគ្មានការបែងចែកអ្វីទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងអង្គការសមាគមទៅតាមជម្រើសរបស់ពួកគេផ្ទាល់ ដែលត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានរបស់អង្គការសាមីតែប៉ុណ្ណោះ ដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន ។

មាត្រា៣៖

១- អង្គការសមាគមរបស់កម្មករនិយោជិត និង និយោជកមានសិទ្ធិតាក់តែងនូវលក្ខន្តិកៈ និងវិធានរបស់ខ្លួន ជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយមានសេរីភាពពេញលេញ រៀបចំរដ្ឋបាល និងសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួន ព្រមទាំងបង្កើតកម្មវិធីរបស់ខ្លួន។

២- អាជ្ញាធរសាធារណៈ មិនត្រូវធ្វើការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ដែលនឹងដាក់កំហិតដល់សិទ្ធិនេះ ឬរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តស្របច្បាប់នៃសិទ្ធិនេះទេ។

មាត្រា៤៖ អង្គការសមាគមរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នឹងមិនអាចត្រូវបានរំលាយ ឬផ្អាកដោយអាជ្ញាធររដ្ឋបាលនោះទេ។

មាត្រា៥៖ អង្គការសមាគមរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហព័ន្ធសហជីព និងអង្គការសមាគមណាមួយផ្សេងទៀត ហើយសហព័ន្ធសហជីព ឬសហភាពសហព័ន្ធសហជីព មានសិទ្ធិចូលរួមជាមួយនឹងអង្គការសមាគមរបស់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអន្តរជាតិ។

មាត្រា៦៖ បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២ ៣ និង៤ ខាងលើនេះ អនុវត្តចំពោះសហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហព័ន្ធសហជីពនៃអង្គការសមាគមរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

មាត្រា៧៖ ការទទួលបាននូវបុគ្គលិកលក្ខណៈគតិយុត្តដោយអង្គការសមាគម សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនត្រូវស្ថិតក្រោមលក្ខខណ្ឌប្រភេទណាមួយ ដែលដាក់កំហិតដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២ ៣ និង៤ នោះឡើយ។

មាត្រា៨៖

១. នៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក និងអង្គការ-សមាគមរបស់គេរៀងៗខ្លួន ដូចមនុស្សដទៃ ឬសមូហភាពដែលមានការរៀបចំ ត្រូវតែគោរពច្បាប់នៅក្នុងរដ្ឋនោះ។

២. ច្បាប់នៃរដ្ឋនីមួយៗ មិនត្រូវធ្វើឲ្យអន្តរាយ ព្រមទាំងមិនត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងលក្ខណៈមួយដែលធ្វើឲ្យចុះខ្សោយដល់កិច្ចធានាការពារ ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះឡើយ។

ជារួម សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននេះ ត្រូវបានការពារក្រោមច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា ដែលជាច្បាប់ក្នុងស្រុក នៅក្នុងមាត្រា ៣១ និង ៣៦ ដែលមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា៣១ កថាខ័ណ្ឌ១៖

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដូចមានចែងក្នុងធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកតិកាសញ្ញា ព្រមទាំងអនុសញ្ញាទាំង ឡាយទាក់ទង

នឹងសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិនារី និងសិទ្ធិកុមារ។[1]

មាត្រា៣៦ កថាខ័ណ្ឌ៥-៦៖

ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលជាសមាជិកនៃសហជីព។

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការសហជីព ត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់។

សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ត្រូវបានបញ្ជាក់អះអាងឡើងវិញជាច្រើនដងដោយមហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិ [2] ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ [3] អ្នករាយការណ៍ពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសមាគម (SRFAA)[4] តំណាងពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអ្នករាយការណ៍ពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីស្ថានភាពអ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស [5] និង គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ។[6] អនុសាសន៍នានាដែលបានផ្តល់ជូនកម្ពុជាក្នុងអំឡុងពេលនៃការត្រួតពិនិត្យជាសកលតាមកាលកំណត់ដោយក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស និងត្រូវបានទទួលយកដោយរាជរដ្ឋាភិបាល [7] និងសេចក្តីសង្កេត

[1] នៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន លេខ092/003/2007 ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិដោយតុលាការនៅប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញបានបញ្ជាក់ថា"*ច្បាប់នេះ*" អាចអនុវត្តបាននៅប្រទេសកម្ពុជា...សំដៅទៅលើច្បាប់ជាតិរួមទាំងរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូល និងច្បាប់ជាធរមានផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់"។

[2]. សេចក្តីសម្រេចរបស់មហាសន្និបាត A / RES /53/144 (1999) និង A /RES /64/163 (2009)។

[3]. សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស ស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសមាគម A / HRC /RES /15/21, A / HRC /RES /21/16, A / HRC /RES /24/5 ។

[4]. របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសមាគម A/HRC /20/27 កថាខ័ណ្ឌ13A/HRC/23/39 កថាខ័ណ្ឌ15 និង17A/HRC/26/29 កថាខ័ណ្ឌ16 ដល់21A/HRC/29/25 កថាខ័ណ្ឌ21។

[5]. របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីស្ថានភាពអ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស A/59/401 A/64/226 A/67/292 និងHRC/25/55។

[6]. គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស សេចក្តីពន្យល់ទូទៅលេខ15 (1986) ស្តីពីជំហរនៃជនអន្តោរប្រវេសន៍នៅក្រោមកតិកាសញ្ញា លេខ23 (1994) ស្តីពីសិទ្ធិជនជាតិភាគតិច លេខ25 (1996) ស្តីពីសិទ្ធិរបស់ពលរដ្ឋគ្រប់រូប ក្នុងការចូលរួមក្នុងដំណើរការកិច្ចការសាធារណៈ សិទ្ធិក្នុងការបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិត្រូវបានគេបោះឆ្នោតឲ្យ និងសិទ្ធិទទួលបាននូវសេវាសាធារណៈ និងលេខ34 (ឆ្នាំ2011) ស្តីពីសេរីភាពខាងមតិ និងការបញ្ចេញមតិ សេចក្តីសង្កេតសន្និដ្ឋានស្តីពី កម្ពុជា (CCPR/C/KHM/CO/2) ក្នុងចំណោមសេចក្តីសង្កេតសន្និដ្ឋានជាច្រើនទៀតរបស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស។ បណ្តឹងបុគ្គលលេខ 1226/2003 រឿងក្តី Kornienko ទល់នឹងបេឡារុស សេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី 20 ខែកក្កដា ឆ្នាំ2012 លេខ1383/2005 រឿងក្តីKatsora និង al ទល់នឹងប្រទេសបេឡារុស សេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី25 ខែតុលា ឆ្នាំ2010 លេខ1993/2010 រឿងក្តី Mikhailovskaya និងVolchek ទល់នឹងប្រទេសបេឡារុសសេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តថ្ងៃទី24 ខែកក្កដា ឆ្នាំ2014 កថាខ័ណ្ឌ7.3 លេខ2165/2012 រឿងក្តី Pinchuk ទល់នឹងប្រទេសបេឡារុស សេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី24 ខែតុលា ឆ្នាំ2014 ក្នុងចំណោមសេចក្តីសម្រេចជាច្រើនរបស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស។

[7]. របាយការណ៍របស់ក្រុមការងារ ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យជាសកលតាមកាលកំណត់ នៃប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ2014 A/HRC/26/16 និងបន្ថែម.1 ទស្សនៈស្តីពីសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង/ឬអនុសាសន៍ការប្តេជ្ញាចិត្តដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងការឆ្លើយតបដែលបានបង្ហាញដោយរដ្ឋក្រោមការពិនិត្យ

សន្និដ្ឋានចុងក្រោយបំផុតអំពីកម្ពុជា របស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ[8]មានរាប់បញ្ចូលយ៉ាងជាក់លាក់នូវចំណុចជាច្រើនអំពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននេះ។ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ បានសន្និដ្ឋានជាពិសេសថា "រដ្ឋភាគីត្រូវធានាថា ពលរដ្ឋគ្រប់រូបអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនបានដោយសេរី ចំពោះសេរីភាពនៃការបញ្ចេញមតិ និងសមាគម។ ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិនេះបាន រដ្ឋភាគីត្រូវ... (ឃ) ពិនិត្យឡើងវិញនូវច្បាប់បច្ចុប្បន្ន និងច្បាប់មិនទាន់អនុម័ត ដើម្បីជៀសវាងនូវការប្រើប្រាស់វាក្យស័ព្ទមិនច្បាស់លាស់ និងការរឹតត្បិតហួសហេតុពេក ដើម្បីធានាថាការរឹតត្បិតមួយចំនួនលើការអនុវត្តសេរីភាពនៃការបញ្ចេញមតិ និងបង្កើត-ចូលរួមសមាគម អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវយ៉ាងតឹងរឹងតាមមាត្រា១៩ (៣) និង២២ នៃកតិកាសញ្ញានេះ"។

សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមជា កម្មសិទ្ធិរបស់បុគ្គលគ្រប់រូប ដោយមិនគិតពីអាយុ សញ្ជាតិ និន្នាការនយោបាយ ឬបទពិសោធពីអតីតកាលរបស់គេឡើយ។ មាត្រា២២ កថាខ័ណ្ឌ២ នៃICCPR ប្រមើលឃើញថា ការដាក់ការរឹតត្បិតណាមួយ អាស្រ័យលើការទទួលបាននូវសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម នៅក្រោមកាលៈទេសៈមួយពិតប្រាកដ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហាទាំងនេះ ត្រូវតែកំណត់ដោយច្បាប់ និងដែលចាំបាច់ នៅក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ដើម្បីជាប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិភាពសាធារណៈ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃនោះទេ។ បើយោងតាមគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ បន្ទុកនៃភស្តុតាង គឺជាបន្ទុករបស់រដ្ឋភាគី ដើម្បីពន្យល់ពីមូលហេតុដែលមានការរឹតត្បិតណាមួយដែលបានដាក់ឡើងជាការចាំបាច់។[9] "ពាក្យថា "ភាពចាំបាច់" សំដៅទៅលើទាំង ថាតើជាវិធានការជាក់លាក់មួយត្រូវតែចាត់ឡើង និងវិសាលភាពដែលវិធានការមួយ ត្រូវបានចាត់ឡើងឬយ៉ាងណា។ យន្តការសិទ្ធិមនុស្សបានផ្តល់អនុសាសន៍ថា វិធានការរឹតបន្តឹងណាមួយ គួរតែត្រូវដាក់ចំពោះតែស្ថមានជាលក្ខណៈសមាមាត្រក្នុងន័យរឹតបន្តឹង ដើម្បីធានាឱ្យបានថា ដែនកំណត់នេះតាមពិតទៅមានភាពចាំបាច់ដើម្បីទទួលបានគោលបំណងបន្ត។

ឡើងវិញ A/HRC/26/16/បន្ថែម.1 អនុសាសន៍លេខ118.19, 118.104, 118.106, 118.107, 118.110, 118.111 និងរបាយការណ៍របស់ក្រុមការងារស្តីពីការត្រួតពិនិត្យជាសកលតាមកាលកំណត់ នៃប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ2009 A/HRC/13/4 អនុសាសន៍លេខ 51 និង 56។

[8]. សេចក្តីសង្កេតសន្និដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស ស្តីពីរបាយការណ៍តាមកាលកំណត់លើកទីពីរនៃប្រទេសកម្ពុជា CCPR/C/KHM/CO/2 ខែមីនា ឆ្នាំ2015។

[9]. សូមមើលបណ្តឹងបុគ្គលលេខ 1383/2005 រឿងក្តី *Katsora et al.*ទល់នឹងប្រទេសបេឡារុស សេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី25 ខែតុលា ឆ្នាំ 2010 និងបណ្តឹងបុគ្គលលេខ 2165/2012 រឿងក្តី *Pinchuk* ទល់នឹងប្រទេសបេឡារុស សេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី 24 ខែតុលា ឆ្នាំ2014 ក្នុងចំណោមសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗទៀតរបស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស។

ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ តម្រូវឱ្យមានភាពប្រាកដប្រជាចំពោះច្បាប់នេះ។ ក្នុងករណីនេះ មានបទប្បញ្ញត្តិជាច្រើននៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះដែលមានលក្ខណៈស្រពិចស្រពិល ឬមិនច្បាស់លាស់ ជាឧទាហរណ៍ ដែលអាចនាំឱ្យមានការរំលាយចោលសហជីពណាមួយ ដែលផ្អែកលើហេតុផលអត្តនោម័ត ឬការរឹតត្បិតតាមទំនើងចិត្តលើសិទ្ធិរបស់សមាជិកសហជីពដូចបានចែងក្នុង ICCPR ICESCR និង អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនានា។ លើសពីនេះទៀត សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ អាចត្រូវបានប្រមើលឃើញអំពីតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចំពោះការប្រព្រឹត្តទៅរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជកដែលអាចជាការជ្រៀតជ្រែកមកលើ "សិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់របស់ពួកគេការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយមានសេរីភាពពេញលេញ ការរៀបចំរដ្ឋបាល និងសកម្មភាពការងារនានារបស់ខ្លួន និងការបង្កើតកម្មវិធីរបស់ពួកគេ "ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីអាជ្ញាធរសាធារណៈ ដូចបានចែងនៅក្នុងមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧"។

ការិយាល័យ OHCHR ទទួលស្គាល់នូវកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលបានធ្វើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីចរចាអំពីខ្លឹមសារនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ បើទោះបីជា តម្លាភាពមិនត្រូវបានធានាក្នុងលក្ខណៈស្របគ្នាទាំងស្រុងក៏ដោយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សិទ្ធិនៃការចូលរួមនេះតម្រូវថា មុនពេលដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់មួយត្រូវបានអនុម័តទៅជាច្បាប់ ខ្លឹមសាររបស់វា គួរតែត្រូវបានចែករំលែកមិនត្រឹមតែចំពោះភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់នោះទេ ប៉ុន្តែជាមួយនឹងសាធារណៈទូទៅទាំងមូលផងដែរ។ ការិយាល័យ OHCHR មានការសោកស្តាយថា ការវិភាគរបស់ខ្លួននៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ បានបញ្ជូនមកក្នុងដំណាក់កាលដែលយឺតយ៉ាវនេះ - នោះគឺជាលទ្ធផលនៃការមិនអាចចូលរួមបាន ក្នុងដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ រហូតដល់សេចក្តីព្រាងនេះបានបញ្ជូនដល់រដ្ឋសភា។

ដូចដែលបានបញ្ជាក់ពីខាងដើម តាមស្មារតីនៃសេចក្តីសង្កេតទាំងនេះគឺថា ជាការពិតសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ មិនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយទេ មុនពេលសេចក្តីព្រាងនេះដាក់ជូនរដ្ឋសភា ហើយចំពោះចំនុចនេះ ***ការិយាល័យOHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា សំណៅបច្ចុប្បន្ននៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យមានការពិចារណាសមស្រប ដោយរដ្ឋសភាដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការពិគ្រោះយោបល់ឲ្យបានស៊ីជម្រៅជាមួយសាធារណៈជន*** ។ ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ គួរតែត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យ នៅក្នុងគោលបំណងដើម្បីឲ្យមានការចាប់អារម្មណ៍ពីសាធារណៈជន ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងពិភាក្សានូវសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះយ៉ាងហ្មត់ចត់ ដែលរដ្ឋសភាត្រូវត្រៀមខ្លួនជាស្រេច មុនពេលមានការ

ចាត់វិធានការណាមួយឡើង។ ជាការពិតណាស់ ការប្រមូលនូវគ្រប់ទស្សនៈ តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ពិតប្រាកដ និងប្រកបដោយអត្ថន័យ មុនពេលអនុម័ត គួរតែមានទំលាប់អនុវត្តដូចគ្នាចំពោះសេចក្តីព្រាងច្បាប់ទាំងអស់ផងដែរ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់ជូននូវសេចក្តីសង្កេតមួយចំនួន និងអនុសាសន៍នាន ក្នុងក្តីសង្ឃឹមចូលរួមចំណែកដល់ការអនុម័តច្បាប់សហជីព ដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងពេញលេញ។

ជំពូកទី១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ ៖ គោលបំណង

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង៖

- ផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ។
- កំណត់ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា២ ៖ គោលដៅ

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ៖

- ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ។
- ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ជំរុញឲ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ។

មាត្រា៣ ៖ វិសាលភាព

- ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់លើចំពោះបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រផងដែរ។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះគោលបំណងជាក់លាក់ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១ និង២ ទាក់ទងទៅនឹង"សិទ្ធិ និងសេរីភាព"របស់បុគ្គលទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់នៃបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។ ទោះជាយ៉ាងណា គួរតែមានការបញ្ជាក់បំភ្លឺបន្ថែមទៀតនូវចំណុចមួយចំនួន នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ។

សេចក្តីព្រាងនេះ ដែលមានគោលបំណងដើម្បី "ផ្តល់នូវសិទ្ធិ និងសេរីភាពរដល់សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាន" នោះ គឺហាក់បីដូចជាមិនត្រឹមត្រូវ និងបានដាក់ខុសទីតាំងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយហេតុថា ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ការប្រតិបត្តិការនៃសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាន ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម និងច្បាប់ជាក់លាក់ជាច្រើនទៀតស្តីពីឧស្សាហកម្ម ដូចជាសំណង់ រ៉ែ។ល។ ដូចដែលចំណងជើងនៃច្បាប់បានបង្ហាញ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ គួរចែងពីក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់សហជីពជាយានមួយសម្រាប់ការអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀត។

ការិយាល័យ OHCHR សង្កេតឃើញថា ការអនុវត្តច្បាប់នេះ សំដៅតែទៅលើ "បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ"តែប៉ុណ្ណោះ គឺមានលក្ខណៈរឹតត្បិតខ្លាំងជាងមាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលបានចែងថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកនៃសហជីព"។ គណៈកម្មាធិការនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញា/សន្ធិសញ្ញា និងអនុសាសន៍នានា(CEACR) បានអំពាវនាវដល់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីធានាថា "មន្ត្រីរាជការគ្រូបង្រៀន និងកម្មករនិយោជិត ដែលបំរើការងារក្នុងវិស័យដឹកជញ្ជូនតាមយន្តហោះ និងសមុទ្រ ថៅក្រម និងកម្មករ និយោជិតក្នុងស្រុក ត្រូវបានធានាពេញលេញនូវសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា [លេខ ៨៧]"[10] ដែលពួកគេទាំងអស់នេះ ស្ថិតក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់ការងារនេះ។ ដូច្នេះ មាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ មិនបំពេញឲ្យមាត្រា២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីពលរដ្ឋ និងនយោបាយ (ICCPR) ទេ ខណៈដែលមាត្រា៨ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (ICESCR) ដែល

---

[10]. សេចក្តីសង្កេត(CEACR) បានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ2014 បានបោះពុម្ពនាសម័យប្រជុំILC លើកទី104 (2015)។

ប្រទេសកម្ពុជា ជារដ្ឋភាគីនៃសន្ធិសញ្ញាទាំងពីរ បានទទួលស្គាល់សិទ្ធិ *របស់បុគ្គលគ្រប់រូប* ដើម្បីបង្កើត និងចូលរួមសហជីពដោយសេរី តាមជម្រើសរបស់ពួកគេ។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ បង្ហាញនូវឱកាសមួយដើម្បីកែតម្រូវភាពមិនស្របគ្នា ដើម្បីធានានូវអនុលោមភាពតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ លើសពីនេះទៀត ភាពខុសគ្នានៃ"បុគ្គលិកធ្វើការក្នុងវិស័យដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវអាកាស និងសមុទ្រ" នេះ គួរតែត្រូវបានដាក់បញ្ចូល ពីព្រោះថា ពួកគេមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬនិយោជក ដែលនឹងបង្កើតឱ្យមានគម្លាតនៅគ្រប់មាត្រាទាំងអស់ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ដែលមិនបានរាប់បញ្ចូលពួកគេឲ្យបានជាក់លាក់ឡើយ។

ដើម្បីធានាកុំឲ្យមានការយល់ច្រឡំកើតមានឡើង ចំពោះសារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធគ្នា ចំពោះគោលបំណង និងគោលដៅដែលបានចែងទាំងអស់ ការិយាល័យ OHCHR *សូមផ្តល់យោបល់ឲ្យចែងពីដំបូងថា គោលបំណងចម្បងនៃច្បាប់នេះ គឺដើម្បីធ្វើឱ្យក្លាយជាច្បាប់មួយ នៃប្រទេសមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត ដោយអនុលោមជាពិសេសតាមមាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ព្រមទាំងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិនានា ដោយយោងតាមមាត្រា២២ នៃICCPR និងមាត្រា៨ នៃ* ICESC។ ដោយពង្រីក *វិសាលភាពនៃការអនុវត្តលើបុគ្គលទាំងអស់* សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះច្បាស់ណាស់ថា មានលក្ខណៈស៊ីសង្វាក់ស្តីពីសារៈសំខាន់ និងការប្រព្រឹត្តដោយស្មើគ្នា ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ការប្បញ្ញត្តិបែបនេះ នឹងត្រូវប្រានចោលអំពីតម្រូវការនៃ សេចក្តីព្រាងមាត្រា៣ ដែលអាចត្រូវបានដកចេញទាំងអស់ ព្រមទាំងតម្រូវការនៃការបង្ហាញពីភាពខុសគ្នារវាង "បុគ្គលិកធ្វើការក្នុងវិស័យដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវអាកាស និងសមុទ្រ"។ ប្រសិនបើ បុគ្គលទាំងអស់មិនត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង ដោយច្បាប់នេះផ្ទាល់ទេ យើងសូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ដើម្បីដាក់បញ្ចូលឃ្លាមួយដែលចែងថា *ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលស្ថិតនៅក្រៅវិសាលនៃបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ និយតកម្មដោយឡែកពីគ្នានឹងត្រូវបានអនុម័ត* ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការបង្កើតនិងចូលរួមសហជីព។

មាត្រា៣ ៖ និយមន័យ

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចទៅ៖

- អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកជាក្រុម

- ជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ហៅថាសហជីព ចំណែកឯអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ហៅថាសមាគមនិយោជក។
- ប្រតិភូបុគ្គលិក សំដៅដល់អ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសចេញពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់។
- គណៈអ្នកបោះឆ្នោត សំដៅដល់អង្គបោះឆ្នោត។
- ប្រតិភូសហជីព សំដៅដល់អ្នកតំណាងសមាជិកសហជីពតាមរយៈការបោះឆ្នោត ឬជ្រើសតាំងដោយសហជីពរបស់សមីខ្លួនផ្ទាល់។
- សហជីពមូលដ្ឋាន សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ។
- សហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។
- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។
- ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព ដែលរួមមានគ្រប់សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ជាសមាជិក សំដៅដល់តំណាងឯកភាពជាតិតែមួយ ស្របច្បាប់នៃសហជីពទាំងមូល។
- សហព័ន្ធនិយោជក សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាកសមាគមនិយោជក។
- ការបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ សំដៅដល់ការបិទសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ផ្ទុយទៅនឹងគោលបំណងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ "សហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន" គោលបំណងជាមូលដ្ឋាននៃសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលរួមក្នុងសហជីពតាមជម្រើសរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ គឺដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការការពារផល

ប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់បុគ្គលណាម្នាក់[11] ដូចបានក្រើនរំលឹកដោយSRFAA។[12] បញ្ហានេះត្រូវបានលើកឡើងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ៨៧ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលអង្គការ-សមាគម ត្រូវបានបង្កើតឡើង "សម្រាប់វឌ្ឍនភាព និងការការពារនូវផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក"។ កិច្ចសហការ និងការតាក់តែងវិធានផ្ទៃក្នុងនេះ គឺជាមធ្យោបាយមួយដែលកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅផ្តាច់ព្រាត់ក្នុងការធ្វើឲ្យមានវឌ្ឍនភាពផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ក្នុងការតាក់តែងឡើងវិញនូវចំណុចទី១ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សំដៅទៅលើក្រុមដែលបានបង្កើតឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត របស់កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ដែលតាមរយៈនេះ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក លើកកម្ពស់ និងការពារផលប្រយោជន៍របស់គេរៀងៗខ្លួន។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ តាក់តែងនូវវិធាននីតិក្រមផ្ទាល់ខ្លួន អនុវត្តសកម្មភាពនានានិងចរចា ចំពោះការទាមទាររបស់ពួកគេ។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ អាចសហការគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណង ឬគោលដៅ ដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់។ តាមស្មារតីនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគេហៅថា សហជីព ចំណែកឯអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ត្រូវបានគេហៅថា សមាគមរបស់និយោជក។

លើសពីនេះទៀត ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍*ក្នុងការដកចេញពីមាត្រានេះ ចាប់ពីចំណុចទីពីរ ដល់ចំណុចជិតចុងក្រោយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព ដោយសារតែសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព មិនត្រូវបានចែងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះទេ។ កង្វះខាតនៃភាពច្បាស់លាស់ អំពីភាពពាក់ព័ន្ធនៃ"ភាពជាតំណាងស្របច្បាប់ ដែលឯកភាពគ្នាតែមួយគត់នៃអង្គការសហជីពទាំងមូល" អាចត្រូវបានបកស្រាយថា ជាការបង្ខំឲ្យសហជីពទទួលយក ដែលផ្ទុយទៅនឹងអនុសញ្ញាលេខ៨៧ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។*

---

[11]. កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ មាត្រា៨ កថាខ័ណ្ឌ១។

[12]. A/HRC/20/27 កថាខ័ណ្ឌ៥៣។

ជំពូកទី២

សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា៨៖ សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការ បណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់។

កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិ៖

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីព ហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក
- អាចស្វះស្វែង និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិក ហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារ នៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ
- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំង និងធ្វើជាអ្នកតំណាង សម្រាប់កន្លែងការងារ នៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។

និយោជកគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ៖

- ចូលរួមបង្កើតសមាគមនិយោជក
- អាចជាសមាជិករបស់សមាគមនិយោជក ដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគម
- អាចចូលរួមក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សមាគម ដែលខ្លួនជាសមាជិក

- អាចមានមុខងារនៅក្នុងសមាគមសមាគម ដែលខ្លួនជាសមាជិក ដោយអនុលោមតាមវិធាន របស់សមាគមនោះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណា ដែលរួមបញ្ចូល និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នា។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ យោងតាមមាត្រា២ និងមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគម ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុន។ នៅក្រោមកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ICCPR និង ICESCR ទាំងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិផងដែរក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀត ដែលបានចែងក្នុងកតិកាសញ្ញាទាំងនេះ រួមទាំងមាត្រា២១ នៃICCPR ដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី ព្រមទាំងមាត្រា៧ និង ៨ នៃICESCR ដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងលាភការស្មើគ្នា ការរស់នៅសមរម្យ លក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ ការសម្រាក ការកម្សាន្ត និងការកំណត់ម៉ោងការងារសមហេតុផល ក្នុងចំណោមបញ្ហាផ្សេងៗទៀត។ នេះបើយោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការអឺរ៉ុបស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស "ពលរដ្ឋគ្រប់រូប គួរអាចបង្កើតបាននូវនីតិបុគ្គល នៅក្នុងគោលបំណង ដើម្បីធ្វើសកម្មភាពដោយសមូហភាព នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃផលប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមក គឺជាប្រការមួយដ៏សំខាន់បំផុត នៃសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ដោយគ្មានបែបនេះ សិទ្ធិនេះនឹងត្រូវបានគេដកហូតតាមមធ្យោបាយណាមួយ»។[13]

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើ *ដកនូវឃ្លា " គោលបំណងសម្រាប់តែ"* ចេញពីកថាខ័ណ្ឌនាំមុខគេ ដែលនឹងរឹតត្បិតសិទ្ធិហួសហេតុរបស់អង្គការ ក្នុងការសម្រេចចិត្តដោយសេរីលើសកម្មភាព និងកម្មវិធីការងាររបស់គេ ដែលត្រូវបានការពារដោយអនុសញ្ញាលេខ៨៧ និងដោយសារតែបញ្ជីនៃសិទ្ធិទាំងឡាយ ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងមាត្រានេះ ផាត់ចេញនូវសិទ្ធិនានាដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ រាប់ទាំងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មផងដែរ។ ការិយាល័យ OHCHR ស្នើជាយោបល់ផងដែរក្នុងការកែសម្រួល ការប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍ស្តីពី "ការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងសំភារៈ "ដើម្បីធានាថាឃ្លានេះត្រូវបានគេអានថា ជាការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងសម្ភារៈ និងមិន

[13]. តុលាការអឺរ៉ុបសិទ្ធិមនុស្សApp.លេខ26695/95ថ្ងៃទី10ខែកក្កដាឆ្នាំ1998

មែនជាការការពារខាងស្មារតីទេ ដោយសារតែលក្ខណៈពិសេសរបស់វា។ ការិយាល័យ OHCHR ក៏សូមផ្តល់អនុសាសន៍ *ក្នុងការកែសម្រួលនូវចំនុចចុងក្រោយនៃមាត្រានេះ ដែលត្រូវអានដូចខាងក្រោម៖ "អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀត ដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ និងលិខិតុបករណ៍អន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ ដែលប្រទេសកម្ពុជាគឺជារដ្ឋភាគី"។*

មាត្រា៦៖ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកទាំងអស់ ដោយមិនប្រកាន់ពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿសាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណារួមទាំងសហជីពផង អាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះខនៃភាពមិនរើសអើង ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៦ ដែលជាវិធីមួយការពារជនទាំងឡាយដែលប្រាថ្នាចង់បង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសហជីព ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយចំនួនដែលបានរួមបញ្ចូលទៅក្នុងមាត្រា២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ(ICCPR) រួមបញ្ចូលទាំងគំនិតផ្សេងទៀត ដើមកំណើត ភាសា ទ្រព្យសម្បត្តិ និងស្ថានភាពផ្សេងទៀត មិនត្រូវបានរួមបញ្ចូលក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាសានៃប្រយោគដំបូង និងដើម្បីធានាថា ជនទាំងឡាយដែលមានបំណងចង់បង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសមាគមនិយោជក ដោយសេរី និងគ្មានការរើសអើង ការិយាល័យ OHCHR ស្នើជាយោបល់គួរតែអានថា៖ "ដើម្បីក្លាយជាសមាជិក នៃសហជីព *ឬសមាគមនិយោជក* តាមជម្រើសរបស់ពួកគេ"។ នៅក្នុងបន្ទាត់ដូចគ្នានេះដែរ សូមផ្តល់ជាយោបល់*ក្នុងការដកចេញនូវឃ្លា "រួមទាំងសហជីពផង"* ពីបន្ទាត់ចុងក្រោយ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការប្រព្រឹត្តដោយសមភាព ក្នុងឋានៈជានិយោជក ដោយសារតែ "គ្មាននរណាម្នាក់" យល់ដឹងយ៉ាងទូលំទូលាយនោះទេ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងអស់ដែលបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងមាត្រា២ នៃ ICCPR គួរត្រូវបានរួមបញ្ចូល។

មាត្រា៧៖ សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម

សិទ្ធិសេរីភាពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូប ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៥ (សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ ក៏សំដៅដល់សេរីភាពក្នុងការមិនចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជផងដែរ ព្រមទាំងសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនគ្រប់ពេល ចេញពីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយ ដែលខ្លួនបានចូលរួម។

កម្មករនិយោជិត អាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយ តាមរយៈលិខិតចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនេះ សាមីជនត្រូវបានចាត់ទុកថាលែងជាសមាជិករបស់សហជីពនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិភ្លាម ហើយនិយោជក ត្រូវតែបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសាមីជន សម្រាប់ការបង់ភាគទានសហជីព។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការចូលរួម ឬការចាកចេញពីសហជីពណាមួយនោះឡើយ។

<u>*សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖*</u> ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ *ចំពោះការទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់បុគ្គលក្នុងការមិនចូលរួម ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។ មាត្រានេះ បានឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈរបស់SRFAA ដែលបានលើកឡើងថា "សមាសភាពសំដ៏ខាន់មួយនៃសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម គឺថា គ្មាននរណាម្នាក់ អាចត្រូវបានគេបង្ខំអោយចូលជាសមាជិកសមាគមឡើយ"*។[14]

មាត្រា៨៖ សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង

អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាជិកនៃសមាគមនិយោជកទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោ-ជក អាចបន្ថយលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ។

<u>*សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖*</u> ការិយាល័យ OHCHR ស្នើជាយោបល់ថា *បទប្បញ្ញត្តិស្តីពី "អាចកាត់បន្ថយនូវលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍នៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ" គឺមិនចាំបាច់នោះទេ*។

---

[14].A/HRC/20/27កថាខ័ណ្ឌ៥៥

លក្ខណៈនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍ ឬតួនាទីនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គួរតែត្រូវបានកំណត់ផ្ទៃក្នុងដោយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗ ជាជាងកំណត់ដោយច្បាប់ ដោយផ្អែកលើសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់របស់ពួកគេ ការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន ដោយមានសេរីភាពពេញលេញ ការរៀបចំរដ្ឋបាល និងសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួន និងការបង្កើតកម្មវិធីរបស់ពួកគេ "ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ពីអាជ្ញាធរសាធារណៈ ដូចដែលបានចែងនៅក្នុងមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (CFA/ ILO) មានទស្សនៈថា "សិទ្ធិសម្រេចថាតើសហជីពគួរ ឬមិនគួរធ្វើតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតជាអ្នកចូលនិវត្តន៍ សម្រាប់ការការពារនូវផលប្រយោជន៍ជាក់លាក់របស់ពួកគេ គឺចោទជាចំងល់ ដែលទាក់ទងទៅនឹងស្វ័យភាពផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីពទាំងអស់»។[15]លទ្ធភាពមួយទៀតគឺថា និវត្តជននោះម្នាក់ដែលមានការជឿជាក់ចំពោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយ មិនគួរត្រូវបានបណ្តេញចេញនោះទេ ខណៈដែលគាត់បានផ្តល់ពេលវេលា ឬដើរតួនាទីពេញលេញជាងអ្នកដទៃចំពោះបុគ្គលណាត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យដើរតួនាទីនោះ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ក្នុងការតាក់តែងឡើងវិញដូចខាងក្រោមនេះ៖

"ដោយអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនានា ដែលបានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ និងក្នុងលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់របស់ខ្លួន សមាជិកទាំងអស់នៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬ សមាគមរៀងៗខ្លួនបាន។

មាត្រា៩៖ សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិដូចតទៅ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន មិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈបទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

[15]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខ័ណ្ឌ២៧០។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួន អំពីសិទ្ធិទាំងឡាយដែលបានចែងក្រោមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងច្បាប់ការងារ ទទួលបាននូវការស្វាគមន៍។ ទោះជាយ៉ាងណា មាត្រា ៨ នៃICESCR តម្រូវថា សហជីពត្រូវមានសិទ្ធិដូចខាងក្រោមនេះ (សូមមើលនូវសេចក្តីណែនាំ)៖

- ប្រព្រឹត្តទៅដោយសេរី
- ធ្វើកូដកម្ម
- បង្កើតសហព័ន្ធសហជីព ឬសហភាពសហពន្ធសហជីពជាតិ និងបន្ទាប់មកទៀតមានសិទ្ធិបង្កើត ឬចូលរួមអង្គការសហជីពអន្តរជាតិ។

សេចក្តីយោងដល់ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ រឹតត្បឹតក្នុងវិសាលភាពមួយធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិសហជីព និងសមាគមនិយោជកជាងអ្វី ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យដោយបទដ្ឋានអន្តរជាតិ ដែលបានកំណត់អំពីការរឹតត្បឹត ចំពោះ ″អ្នកទាំងឡាយដែលបានប្បញ្ញត្តិដោយច្បាប់ *ហើយ*ដែលចាំបាច់នៅក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ សម្រាប់ផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬសម្រាប់ការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ″។ សេចក្តីព្រាងមាត្រា៩ នេះ អាចមានសក្តានុពលអនុញ្ញាតឱ្យអាជ្ញាធរសាធារណៈណាមួយ ចេញបញ្ជាដែលអាចធ្វើឲ្យចុះខ្សោយដល់ការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីព សមាគមនិយោជក ឬក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព ដោយមិនគិតពីភាពស្របច្បាប់នៃការចេញបញ្ជានោះឡើយ។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា៨ នៃ ICESCR បានចែងពី "*និង*" ជាជាង "ឬ" ទាក់ទងទៅនឹងទំនាក់ទំនងរវាងច្បាប់ជាតិ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងន័យនេះ SRFAA បានថ្លែងថា ការរឹតបន្តឹងណាមួយ ត្រូវតែអនុវត្តតាមកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋ ចំពោះសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ដោយសារតែការរឹតបន្តឹងទាំងនោះមិនត្រូវចាត់ថា ស្របច្បាប់ឡើយ"។ [16] កតិការសញ្ញាអន្តរជាតិ ICCPR បានមើលឃើញថា ការរឹតត្បឹតនេះ អាចនឹងត្រូវបានដាក់ឡើង អាស្រ័យដោយការទទួលបានសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម នៅក្រោមកាលៈទេសៈជាក់លាក់មួយចំនួន ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា២២ កថាខ័ណ្ឌ២។ យោងតាមគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស បន្ទុកនៃភស្តុតាង គឺនៅលើរដ្ឋភាគី ដើម្បីពន្យល់ពីមូលហេតុនៃការរឹតត្បឹតណាមួយដែលបានដាក់ជាការចាំបាច់។ [17] ក្នុងន័យនេះ ការធ្វើតេស្តជាលក្ខណៈសមាមាត្រ គួរត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីធានាឱ្យបានថាដែនកំណត់នេះ តាមពិត

---

[16]. A/HRC/20/27 កថាខ័ណ្ឌ៥៤។

[17]. សូមមើលបណ្តឹងបុគ្គលលេខ1383/2005 រឿងក្តី *Katsora et al.*ទល់នឹងប្រទេសបេឡារុស សេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី 25 ខែតុលា ឆ្នាំ2010 និងបណ្តឹងបុគ្គលលេខ 2165/2012 រឿងក្តី *Pinchuk* ទល់នឹងប្រទេសបេឡារុស សេចក្តីសង្កេតបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី24 ខែតុលា ឆ្នាំ2014 ក្នុងចំណោមសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗទៀតនៃគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស។

ទៅមានលក្ខណៈចាំបាច់ ដើម្បីទទួលបាននូវគោលបំណងបន្ត។

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ក្នុងការតាក់តែងឡើងវិញ ដូចខាងក្រោម៖

១. ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិដូចខាងក្រោមនេះ:

- *តាក់តែងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន និងបទប្បញ្ញត្តិផ្នែករដ្ឋបាល ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ខ្លួន និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន*
- *បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី*
- *ដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅដោយសេរី*
- *បង្កើតសហព័ន្ធជាតិ ឬសហភាពសហព័ន្ធជាតិ និងបន្ទាប់មកទៀត មានសិទ្ធិបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីពអន្តរជាតិ។*

២. សហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហព័ន្ធសហជីព និងក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព មានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម។

៣. គ្មានការរឹតត្បឹតណា អាចត្រូវបានដាក់ក្នុងការអនុវត្តនៃសិទ្ធិទាំងនេះទេ លើកលែងតែការរឹតត្បឹតណាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ហើយដែលចាំបាច់នៅក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ សម្រាប់ផលប្រយោជន៍សន្តិសុខជាតិ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬសម្រាប់ការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់បុគ្គលទាំងឡាយ»។

សូមមើលផងដែរ សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយត្រង់មាត្រា៤ ទាក់ទងនឹងការដកចេញនៃឃ្លា " ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព"។

ជំពូកទី៣

ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា១១៖ សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី

ដើម្បីឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា។

មាត្រា១២៖ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី

សំណើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវបានយល់ព្រម ដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើសុំនោះ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ។ សំណើសុំនេះត្រូវមាន៖

ក) ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងរបស់ខ្លួន

ខ) ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ដែលគ្រប់គ្រងលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល

គ) បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក

ឃ) អាសយដ្ឋានសម្រាប់ការថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ង) កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល៤៥ (សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី

ច) ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ឆ) ចំពោះសហជីព៖

- សហជីពមូលដ្ឋាន ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះ ចំនួនយ៉ាងតិច (ដប់) ១០នាក់។

- សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច៧ (ប្រាំពីរ) ។
- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច៥ (ប្រាំ) ។

ជ- ចំពោះសមាគមនិយោជកៈ

- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជានិយោជកចំនួនយ៉ាងតិច៩ (ប្រាំបួន)
- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសមាគមនិយោជក ដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច៦ (ប្រាំមួយ)។

ក្នុងរយៈពេល៣០ (សាមសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជី បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជីរួចហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្ត ដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មី នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u>

ការអនុញ្ញាត ដែលជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់រដ្ឋាភិបាល

ឃ្លាថា "*ត្រូវបានយល់ព្រម*" នៅក្នុងសេចក្តីព្រាងមាត្រា១២ ផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យនីតិវិធីចុះបញ្ជីក្លាយទៅជានីតិវិធីសម្រាប់សុំការអនុញ្ញាតទៅវិញ ដែលផ្ទុយទៅនឹងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (ICESCR)។[18] CESCR បានសម្តែងការព្រួយបារម្ភ ដោយអំពាវនាវដល់រដ្ឋភាគីឱ្យពិចារណាលុបចោលនូវបទប្បញ្ញត្តិណា ដែលតម្រូវឲ្យមានការអនុញ្ញាត្តិជាមុន ពេល

[18]. សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយរបស់ការិយាល័យ OHCHR លើសេចក្តីព្រាងមាត្រា៩ ស្តីពីការរឹតត្បឹត ដែលអាចអនុញ្ញាតបាន ចំពោះសេរីភាពខាងសមាគម នៅក្រោមមាត្រា8 នៃICESCR។

ដែលសហជីពណាមួយអាចបង្កើតឡើងដោយស្របច្បាប់។[19] SRFAA មានមតិថា ប្រព័ន្ធស្តីពី"នីតិវិធីនៃការជូនដំណឹង" ជាជាងប្រព័ន្ធស្តីពី "នីតិវិធីដែលសុំការអនុញ្ញាតជាមុន" ដែលស្នើសុំការអនុម័តរបស់អាជ្ញាធរ នៅក្នុងការបង្កើតសមាគមជានីតិបុគ្គលមួយ គួរតែត្រូវបានអនុលោមទៅតាមច្បាប់ទិ្វមនុស្សអន្តរជាតិបានប្រសើរជាង និងគប្បីត្រូវបានអនុវត្តដោយរដ្ឋភាគី"។[20] លើសពីនេះទៀត ដោយផ្អែកទៅនឹងភាពលំអិតមែនទែនដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យសហជីពធ្វើការចុះបញ្ជីត្រូវបានកំណត់ឡើង ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ស្តីពីដំណើរការ ឬលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ នៅក្នុងការអនុម័តយល់ព្រមនេះ គួរតែត្រូវបានដកចេញ។ ភារកិច្ចនេះ នឹងត្រូវជាបន្ទុករបស់ក្រសួងការងារ ដើម្បីកំណត់នៅក្នុងប្រកាសនាពេលក្រោយ - ការដកចេញនេះ ផ្តល់ឆន្ទានុសិទ្ធិកំរិតខ្ពស់ដល់រដ្ឋាភិបាល ហើយអាចបណ្តាលឲ្យមានការរំលោភបំពានទៅលើច្បាប់អន្តរជាតិ ជាពិសេស នៅពេលពិចារណារួមគ្នា ជាមួយនឹងសេចក្តីព្រាងមាត្រា១៥។

ការបោះពុម្ពផ្សាយជាទៀងទាត់នៃសេចក្តីលម្អិតផ្ទាល់ខ្លួន

កង្វះខាតនៃការបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ត្រង់ឃ្លាថា "អាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីការ" នៅក្នុងសេចក្តីព្រាងមាត្រា១១ អាចបណ្តាលឲ្យមានការព្រួយបារម្ភ ដែលស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានបញ្ជាក់ថា"ការបង្កើតឡើងនូវប្រព័ន្ធបញ្ជីដែលមានផ្ទុកទិន្នន័យរបស់សមាជិកសហជីព គឺមិនគោរពដល់សិទ្ធិរបស់បុគ្គល (រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិឯកជន) ហើយបញ្ជីបែបនេះ អាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ ដើម្បីចងក្រងជាបញ្ជីខ្មៅរបស់កម្មករនិយោជិត។[21]

អនុសាសន៍

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ក្នុងការកែសម្រួលត្រង់ឃ្លាថា"*ត្រូវបានយល់ព្រម*" ដើម្បីធានាថា ដំណើរការចុះបញ្ជី នឹងមិនតម្រូវឲ្យមានការអនុម័តយល់ព្រម ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងមាត្រា១២ ហើយការិយាល័យ OHCHR ក៏សូមផ្តល់អនុសាសន៍ក្នុង*ការកែសម្រួលត្រង់ឃ្លាថា "អាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់* " នៅក្នុងមាត្រា១១ ដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់ពីព័ត៌មានដែលត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយ។

---

19. ឧទាហរណ៍ សូមមើលE/C.12/1/Add.62កថាខ័ណ្ឌ៤៤។

20 A/HRC/20/27, កថាខណ្ឌ៥៨។

21. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខណ្ឌ ១៧៧។

មាត្រា១៣៖ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ៖

- ឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមវិជ្ជាជីវៈឬតាមវិស័យនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុប សម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតសហជីព
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសម្លេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូក១) នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទាន ដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវបង់ និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឲ្យស្របតាមមាត្រា២០ និង២១នៃច្បាប់នេះ

  លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថា សហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទមួយឬច្រើន ដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះ មានតែកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេ ទើបអាចចូលជាសមាជិកសហជីពបាន។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយរបស់ការិយាល័យ OHCHR ត្រង់សេចក្តីព្រាងមាត្រា២០ និង២១។

មាត្រា១៤៖ អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនេះ មានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារ មានសិទ្ធិទទួលយកទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុ ទោះបីដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានពន្យារពេលចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ហើយបានធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសកម្មភាពសមាគមនិយោជក ត្រូវ បានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់។

សហជីព មិនអាចប្រកបរបរជំនួញទេ វៀរលែងតែសកម្មភាពស្របច្បាប់ ដែលមានចែងក្នុងចំណុច "ឆ" នៃមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា១៥៖ ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី

នីតិវិធី និងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពឬសមាគមនិយោជក ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

<u>*សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖*</u> កថាខ័ណ្ឌ២ នៅក្នុងមាត្រា១៤មិនបង្កើតឲ្យមាននូវផលវិបាក សម្រាប់សមាគមសហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាមួយ ដែលត្រូវបានចាត់ទុកថា ខុសច្បាប់នោះទេ ដែលជាការផ្ទុយនឹងវិធានការការពារដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងមាត្រា៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១។ ទាក់ទងទៅនឹងមាត្រា១៥ ប្រការសំខាន់គឺដើម្បីធានាថា នីតិវិធី និងទម្រង់បែបបទបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសមិនអនុញ្ញាតឲ្យប្រើឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការបដិសេធការចុះបញ្ជីឡើយ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ ក្នុងការកែសម្រួលឡើងវិញនូវមាត្រា១៤ កថាខ័ណ្ឌ២ ដើម្បីធានានូវអនុលោមភាពតាមប្រកាសលេខ៣០៥។ ការិយាល័យ OHCHR ក៏សូមស្នើជាយោបល់ក្នុងការកែសម្រួលឡើងវិញនូវមាត្រា១៥ ដោយបន្ថែមនូវប្រយោគនៅខាងចុង ដោយបញ្ជាក់ថា ខ្លឹមសារនៃប្រកាសមិនត្រូវកែប្រែនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវ និងនីតិវិធី ដែលបានចែងត្រង់មាត្រា១២នោះឡើយ។

មាត្រា១៦៖ ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី

ការចុះបញ្ជីត្រូវបានពន្យារពេលដោយមូលហេតុណាមួយដូចតទៅនេះ៖

ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានថ្លែង មិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានកំណត់។

ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ។ សហជីពមួយត្រូវបានចាត់ទុកថា មិនមានលក្ខណៈ ឯករាជ្យប្រសិនបើ៖

- សហជីពនោះ ស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក
- សហជីពនោះ ស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលណាមួយពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក

គ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១២ (លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី) នៃច្បាប់នេះ។

ឃ- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌបានកំណត់ដោយច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ញាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។

ង- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ឬសមាគមនិយោជក មិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ។

ច- ឈ្មោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គឺដូចគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយ ឬមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួច ឬមិនបានបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់លាស់អំពីដែនអនុវត្ត ឬកម្មវត្ថុរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឲ្យ សាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោតឬយល់ខុស។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារពេលការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពី

ថ្ងៃទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជី។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណា ដែលការស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួនត្រូវបានពន្យារពេល ដើម្បីកែតម្រូវកង្វះខាត បើមិនព្រមកែតម្រូវ ការស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានបដិសេធជាស្វ័យប្រវត្តិ។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ មាត្រានេះគឺមិនត្រឹមតែសំដៅ ទៅដល់ឱសានវាទត្រូវពន្យារនោះទេ ប៉ុន្តែក៏បរិយាយអំពីការបដិសេធការចុះបញ្ជីផងដែរ។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវការទាំងនេះ ដែលភាគច្រើនអាចទទួលយកបាន គប្បីត្រូវតាក់តែងឡើងជាភាសាមួយច្បាស់លាស់ (ជាឧទាហរណ៍នៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌ "ក") ដើម្បីធានាថាបទប្បញ្ញត្តិនានា គោរពបាននូវគោលការណ៍សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមនេះ ដូចមានចែងនៅក្នុងបទដ្ឋានអន្តរជាតិ ជាពិសេស នៅក្នុងមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ដើម្បីការពារប្រឆាំងនឹងសេចក្តីសម្រេចដែលខុសច្បាប់ ឬមិនគួរឲ្យទុកចិត្តបាន ដោយអាជ្ញាធរដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការចុះបញ្ជី ការបដិសេធក្នុងការចុះបញ្ជីសហជីពណាមួយ ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យមានបណ្តឹងឧបាស្រ័យដាក់ទៅអាជ្ញាធរតុលាការ។[22]

កថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រា១៦នេះ បង្កើតបានជានីតិវិធីមួយ សម្រាប់ការពន្យារពេលក្នុងការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាមួយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការខកខានក្នុងការកំណត់ពីនីតិវិធី ដែលត្រូវអនុវត្តតាម កាលណាសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានផ្តល់នូវព័ត៌មានបន្ថែមដើម្បី "កែតម្រូវ និងបំពេញនូវកង្វះខាត" វាបង្កើតឲ្យមានចំណុចខ្វះខាត ដែលអាចឱ្យមានសេចក្តីសម្រេចចិត្តតាមឆន្ទានុសិទ្ធិ។

ការិយាល័យ OHCHR ស្នើជាយោបល់ថា សេចក្តីព្រាងមាត្រាទី១៦*គប្បីត្រូវកែសម្រួលឡើងវិញ ដើម្បីធានាឲ្យបាននូវលទ្ធភាពក្នុងការដាក់បណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅអាជ្ញាធរតុលាការ នៅក្នុងករណីដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានបដិសេធចោលការចុះបញ្ជី* ដូចបានរំពឹងទុកជាមុន ទាក់ទងទៅនឹងការលុបចោលនៃការចុះបញ្ជី ដែលបានអនុញ្ញាត ឬរំលាយសហជីពនោះរួចហើយ (សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយរបស់ការិយាល័យ OHCHR ត្រង់សេចក្តីព្រាងមាត្រា១៧-១៩ និង២៨។

[22]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កថាខ័ណ្ឌ៣០០។

ការិយាល័យ OHCHR ក៏សូមផ្តល់អនុសាសន៍*ក្នុងការកែសម្រួលភាសាក្នុងកថាខ័ណ្ឌ"ក" និងដកចេញនូវកថាខ័ណ្ឌ"ខ" (ព្រមទាំងបង្កើតឲ្យមានបទប្បញ្ញត្តិដាច់ដោយឡែកមួយ ដោយមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ ដែលចែងពីសេរីភាពរួចផុតពីការជ្រៀតជ្រែកមកលើសហជីព)។* ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ដោយការបន្ថែមទៅនឹងកថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយនេះថា៖ *"ជាមួយនឹងការដាក់ជូននូវព័ត៌មាន សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវបានចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជីរួចហើយ"។*

មាត្រា១៧៖ ការរក្សាបញ្ជិកា

ដើម្បីរក្សាបញ្ជិកា ដែលបានយល់ព្រមរួចហើយឲ្យនៅមានសុពលភាព សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗត្រូវ៖

ក- ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុកជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំនួន១ (មួយ) ច្បាប់ យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមិនានៃឆ្នាំបន្ទាប់ ដោយត្រូវបង្ហាញនូវ៖

- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សកម្មភាពរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ចំនួនសមាជិក

ខ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។

គ- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដែលតម្រូវឲ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះ និងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយក្នុងរយៈពេល១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ លើកលែងតែការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព។

មាត្រា១៨៖ ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ

ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក មិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៧

(ការរក្សាបញ្ជីកា) នៃច្បាប់នេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវជូនដំណឹងស្ដីពីការកែតម្រូវលើកទី១ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹង ដើម្បីកែតម្រូវ។

ក្នុងករណីមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងស្ដីពីការកែតម្រូវលើកទី១ ក្រសួងត្រូវជូនដំណឹងស្ដីពីការកែតម្រូវលើកទី២ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកឲ្យធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃគិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។

មាត្រា១៩៖ ការលុបបញ្ជិកា

តុលាការការងារ មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចលុបបញ្ជិកា។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចប្ដឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជិកា។

បញ្ជិកា ត្រូវបានលុបដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវបានរំលាយ។

__សេចក្ដីអត្ថាធិប្បាយ៖__ មូលដ្ឋាននានាសម្រាប់ការលុបចោល ដែលបានចែងក្នុងសេចក្ដីព្រាងមាត្រា ១៧ អាចលើសពីមូលដ្ឋានទាំងឡាយដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យ ក្នុងការរឹតបន្តឹងលើសិទ្ធិសេរីភាព ដូចបានចែងត្រង់កថាខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា២២នៃកតិការសញ្ញាអន្តរជាតិ ICCPR និងមាត្រា៨នៃ ICESCR ដែលចែងពីសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព សម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ដោយគ្មានការរឹតបន្តឹងទេ "លើកលែងតែចំណុចផ្សេងៗទៀត ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ និងដែលចាំបាច់នៅក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬសម្រាប់ការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃនោះទេ។ ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (CFA/ILO) បានលើកឡើងថា វិធានការក្នុងការត្រួតពិនិត្យលើរដ្ឋបាលសហជីព អាចមានប្រយោជន៍ប្រសិនបើវិធានការទាំងនេះ បំពេញតួនាទីតែមួយគត់ គឺដើម្បីបង្ការការរំលោភបំពាន និងដើម្បីការពារសមាជិករបស់សហជីពប្រឆាំងនឹងការគ្រប់គ្រងមិនល្អនៃមូលនិធិរបស់ខ្លួន ដូចជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវការក្នុងការបង្ហាញរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុជាទៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះការដកចេញនូវតម្រូវការក្នុងការរាយការណ៍ពីចំនួនសមាជិកសហជីព ជូនទៅសមាគមនិយោជក ក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ នៃថ្ងៃបំពេញការងារ ដោយសារតែចំនួនសមាជិកអាចផ្លាស់ប្ដូរប្រចាំថ្ងៃ ហើយការរាយការណ៍ជាញឹកញាប់ពេក អាចមានភាពហួសហេតុ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបង្កើតតុលាការការងារ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងមាត្រា១៩ ត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិដល់អាជ្ញាធរចេញសេចក្តីសម្រេចលើសំណើសុំដោយក្រសួងការងារក្នុងការលុបចោលការចុះបញ្ជីឈ្មោះ។ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះការចែងដ៏ជាក់លាក់ពីសិទ្ធិក្នុងដាក់បណ្តឹងឧទ្ធរណ៍ទៅតុលាការ។

មាត្រា២០៖ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាស័យដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់

គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋ

ង- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម។

មាត្រា២១៖ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជកដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាស័យដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់

គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋ។

និយោជកដែលជាជនបរទេស អាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

គ- បានវិនិយោគ ឬធ្វើការយ៉ាងតិច២(ពីរ) ឆ្នាំជាប់គ្នា ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ ក្នុងនាមជារដ្ឋភាគីនៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ដែលយោងតាមអនុសញ្ញានេះ" អង្គការ-សមាគមរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវមានសិទ្ធិជ្រើសតាំងតំណាងរបស់គេ ដោយសេរីភាពពេញលេញ ហើយអាជ្ញាធរសាធារណៈ ត្រូវទប់ស្កាត់នូវការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ដែលនឹងរឹតត្បិតសិទ្ធិនេះ ឬរារាំងការអនុវត្តដោយស្របច្បាប់ ហើយពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកតិការសញ្ញាអន្តរជាតិ ICCPR និង ICESCR និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ (CRC) កម្ពុជាគួរពិចារណាឡើងវិញអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយចំនួនដែលបានចែងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងមាត្រា២០ និងមាត្រា២១។ បើយោងតាមការស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ "សិទ្ធិនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត ក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន ដោយសេរី គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ពួកគេ ដើម្បីអាចធ្វើសកម្មភាពដោយសេរីភាពពេញលេញ និងដើម្បីលើកកម្ពស់ផលប្រយោជន៍ នៃសមាជិករបស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដើម្បីឲ្យសិទ្ធិនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងពេញលេញ ប្រការសំខាន់គឺថា អាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវជៀសវាងពីការអន្តរាគមន៍ណាមួយ ដែលអាចធ្វើឲ្យចុះខ្សោយដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះ ទោះជាក្នុងការកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌនៃភាពអាចជ្រើសតាំងបានរបស់មេដឹកនាំ ឬនៅក្នុងការប្រព្រឹត្តនៃការបោះឆ្នោតដោយផ្ទាល់ក៏ដោយ»។[23] គណៈកម្មាធិការបញ្ជាក់ថា ការកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌនៃភាពអាចជ្រើសតាំងបានសម្រាប់សមាជិកភាពសហជីព ឬការិយាល័យសហជីព គឺជាបញ្ហាមួយដែលជាឆន្ទានុសិទ្ធិនៃលក្ខន្តិកៈសហជីព ហើយអាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវចៀសវាងការអន្តរាគមន៍ ដែលអាចធ្វើចុះខ្សោយក្នុងការអនុវត្ត

[23]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមកថាខ័ណ្ឌ ៣៩១។

សិទ្ធិនេះដោយអង្គការសហជីពណាមួយ។[24]

លក្ខខណ្ឌតម្រូវអំពីអាយុ

សេចក្តីព្រាងមាត្រា២០ និង២១ ដាក់កម្រិតសមត្ថភាពនៃអនីតិជន ដើម្បីបម្រើការងារជាអ្នកដឹកនាំអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទាំងឡាយ ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលមានបំណងធ្វើការចុះបញ្ជី ដោយសារលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យបុគ្គលទាំងឡាយ ក្នុងតួនាទីទាំងនេះ ត្រូវមានអាយុយ៉ាងហោចណាស់ក៏អាយុ១៨ឆ្នាំដែរ ដោយសារតែច្បាប់ការងារកម្ពុជាអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេធ្វើការក្នុងតួនាទីនេះពីអាយុ១៥ឆ្នាំឡើងទៅ។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវការទាំងនេះ ផ្ទុយពីមាត្រា១៥នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ ដែលក្រោមអនុសញ្ញានេះ ប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលយកក្នុងការ "ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់កុមារក្នុងការទទួលបានសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី" ត្រូវស្ថិតក្រោមការរឹតបន្តឹងផ្សេងៗ នៅក្រោមកាលៈទេសៈដូចគ្នាទៅនឹងការរឹតបន្តឹងដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២២ (២) នៃICCPR។ ចំពោះ ICESCR វិញ ក៏មានការព្រួយបារម្ភស្រដៀងគ្នាអំពី "ការរឹតបន្តឹងដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ" ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសហជីព រួមទាំងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់អាយុអប្បបរមា។ [25] គណៈកម្មាធិការជំនាញស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍នានា (CEACR) ក៏បានថ្លែងថា លក្ខខណ្ឌដែលថាបេក្ខជនសម្រាប់តំណែងការិយាល័យសហជីព គួរតែប្បីត្រូវជានីតិជន ឬដែលអាចអាន និងសរសេរបាននោះ គឺផ្ទុយទៅនឹងអនុសញ្ញានេះ ហើយមានជំនឿទុកចិត្តថា រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជា គប្បីត្រូវពិចារណានូវគោលការណ៍ទាំងនេះ នៅពេលបញ្ចប់សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។[26]

ប្រវត្តិនៃកំណត់ត្រាព្រហ្មទណ្ឌ

លក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងមាត្រា២០ (ឃ) គឺមិនស្របជាមួយនឹងសិទ្ធិក្នុងការទទួលបាននូវសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមទេ។ ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក៏បានថ្លែងថា "ជាទូទៅ ច្បាប់ដែលហាមឃាត់នូវសិទ្ធិ នៅក្នុងការកាន់កាប់ការិយាល័យសហជីព ដោយសារតែការផ្តន្ទាទោសណាមួយនោះ គឺផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម នៅពេលដែលសកម្មភាពបានថ្កោលទោសនោះ គឺមិនបណ្តាលឲ្យមានអន្តរាយដល់សមត្ថភាព និងសុចរឹតភាព ដែល

---

[24]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមកថាខ័ណ្ឌ ៤០៥ និង ៧៣១។

[25]. E/C.12/MEX/CO/4កថាខ័ណ្ឌ១៦ និង៣៤។

[26]. សំណើដោយផ្ទាល់ (CEACR) បានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០១៥ បោះពុម្ពផ្សាយនាសម័យប្រជុំILC លើកទី១០៥ (ឆ្នាំ២០១៦)។

តម្រូវឱ្យអនុវត្តការងារការិយាល័យសហជីពទេ។”[27] ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ចាត់ទុកថាការផ្តន្ទាទោសតាមរយៈបទល្មើស ដែលជាលក្ខណៈមួយមិនរារាំងដល់ការសួរដេញដោល អំពីសុចរិតភាពរបស់បុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយក៏មិនរារាំងដល់ការអនុវត្តមុខងាររបស់សហជីព មិនបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានក្នុងការធ្វើឲ្យលែងមានគុណវុឌ្ឍ ក្នុងការកាន់កាប់ការិយាល័សហជីពនោះឡើយ...។[28] CEACR ក៏បានស្នើសុំផងដែរដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឲ្យពិចារណាអំពីគោលការណ៍ដែលថា ការផ្តន្ទាទោសដោយផ្អែកលើបទល្មើស គឺជាចរិកលក្ខណៈមួយដែលមិនរារាំងដល់ការត្រូវសួរដេញដោលពីសុចរឹតភាពរបស់បុគ្គលពាក់ព័ន្ធ ហើយក៏មិនរារាំងដល់ការអនុវត្តមុខងារសហជីព មិនគួរគប្បីបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការដកសិទ្ធិពីការកាន់តំណែងសហជីពឡើយ។[29]

លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទងនឹងការចេះអាន សរសេរ និងភាសា

សេចក្តីព្រាងមាត្រា២០ បានកំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកអប់រំ និងភាសាជាអប្បបរមាមកលើជនជាតិខ្មែរដែលដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយ ដែលបំពេញមុខងារដូចគ្នា នៅក្នុងសមាគមនិយោជកនោះទេ។ បទប្បញ្ញត្តិនេះក៏កំណត់ផងដែរអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងភាសា ដែលអាចអាន និងសរសេរភាសាខ្មែរបាន សម្រាប់ជនជាតិបរទេសដែលដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ប៉ុន្តែមិនបានសំដៅទៅលើបុគ្គលទាំងឡាយ ដែលបំពេញមុខងារដូចគ្នានៅក្នុងសមាគមនិយោជកទេ។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះ អាចបង្កើតឲ្យមានការប្រព្រឹត្តខុសៗគ្នា ដែលត្រូវបានហាមប្រាម តាមមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ព្រមទាំងផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា២ នៃICCPR ដែលចែងពីការទទួលបាននូវសិទ្ធិទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងកតិកាសញ្ញានេះ ដោយគ្មានការរើសអើងណាមួយឡើយ រួមទាំងមានមូលដ្ឋានលើភាសាផងដែរ។ (សូមមើលផងដែរនូវសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងលើស្តីពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងអាយុ)។

អនុសាសន៍

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ ក្នុងការសម្រួលឡើងវិញត្រង់មាត្រា២០ និងមាត្រា២១ ដើម្បីធានានូវការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិដូចដែលបានបង្ហាញខាងលើ។ ក្នុងចំណោមបញ្ហាផ្សេងៗទៀត ចំណុចត្រូវកែសម្រួលឡើងវិញ គឺរាប់បញ្ចូលទាំងលក្ខខណ្ឌតម្រូវស្តីពីអាយុអប្បបរមា

---

[27]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខណ្ឌ ៤២១។

[28]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខណ្ឌ ៤២២។

[29]. សំណើដោយផ្ទាល់ (CEACR) បានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០១៥ បោះពុម្ពផ្សាយនាសម័យប្រជុំILC លើកទី១០៥ (ឆ្នាំ២០១៦)។

ព្រមទាំងដើម្បីធានាថាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ជនជាតិបរទេស គឺត្រូវដូចគ្នាសម្រាប់ជនជាតិខ្មែរដែរគឺថាស្មើគ្នាចំពោះអ្នកទាំងឡាយ ដែលបំរើការងារនៅក្នុងវិស័យសហជីព ហើយក៏ដូចគ្នាទៅនឹងអ្នកបម្រើការងារនៅក្នុងវិស័យសមាគមនិយោជកដែរ ទាក់ទងទៅនឹងប្រវត្តិនៃកំណត់ត្រាព្រហ្មទណ្ឌ លទ្ធភាពអាន/សរសេរ និងភាសា។[30]

ជំពូកទី៤

ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា២២៖ ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកបានមកពី៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលចំនួននៃភាគទាននោះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីពឬសមាគមនិយោជក។

ខ- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ

គ- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បម្រើឲ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់។

មាត្រា២៣៖ វិនិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិសហជីព ឬសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ មិនត្រូវឲ្យជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹង អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។

មាត្រា២៤៖ ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឲ្យស្របតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់

ការដាក់បញ្ចូល និងការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទៅឲ្យភាគីផ្សេងទៀត ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងរាល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ផ្សេងទៀត ដែលធ្វើឡើងដោយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចធ្វើទៅបានតែតាម

---

[30]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខ័ណ្ឌ ៤២០។

បទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្នុងករណីសង្ស័យថា មានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះ ភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យ ដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា២៨៖ ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវ ចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សហជីពមួយ ត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការដំណើរការ និងគ្រប់គ្រងមូលនិធិរបស់ខ្លួនដោយគ្មានការដាក់កម្រិត និងការជ្រៀតជ្រែកឡើយ។ ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការILO បានគូសបញ្ជាក់ថា៖ "បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលបានផ្តល់ឱ្យអាជ្ញាធរនូវសិទ្ធិក្នុងការរឹតត្បិតសេរីភាពរបស់សហជីពក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងប្រើប្រាស់នូវមូលនិធិរបស់ខ្លួន តាមបំណងរបស់ខ្លួនសម្រាប់គោលបំណងសហជីពធម្មតា និងស្របច្បាប់ គឺផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម"។ [31] យោងតាមគណៈកម្មាធិការនេះ "រាល់ទម្រង់ណាមួយនៃការត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋ គឺផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ហើយគួរត្រូវបានលុបបំបាត់ចោល ដោយសារតែបទប្បញ្ញត្តិនេះអនុញ្ញាតឱ្យអាជ្ញាធរជ្រៀតជ្រែកចូលទៅក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃសហជីព"[32]។

ទាក់ទងទៅនឹងកថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយនេះ វាមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ដែលថា តើអ្នកណាអាចជា "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ថាតើសមាជិកនៃសហជីពនេះ អាចស្នើសុំការធ្វើសវនកម្មនូវសហជីពរបស់ខ្លួន និងដូចគ្នានេះដែរ សម្រាប់សមាជិកនៃសមាគមនិយោជក អាចស្នើសុំធ្វើសវនកម្មសមាគមផ្ទាល់របស់ពួកគេបានឬទេ ឬ ប្រសិនបើសមាគមនិយោជក អាចស្នើសុំការធ្វើសវនកម្មសហជីព និងសហជីព ក៏អាចស្នើសុំបានដូចគ្នាដែរ ក្នុងការធ្វើសវនកម្មសមាគមនិយោជក ឬប្រសិនបើសវនកម្មលើសហជីព និងសមាគមនិយោជក អាចផ្តួចផ្តើមធ្វើបានដោយអាជ្ញាធរសាធារណៈ។ ត្រង់គន្លឹ៣ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌហាមឃាត់រួចហើយ អំពីការប្រើប្រាស់មូលនិធិដោយខុសច្បាប់ ដែលរារាំងជាមុនដល់ភាពចាំបាច់ក្នុងការហាមឃាត់ដាក់បទប្បញ្ញត្តិបែបនេះម្តងទៀតនៅក្នុងច្បាប់បច្ចុប្បន្ន។

---

[31]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខ័ណ្ឌ៤៨៥។

[32]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខ័ណ្ឌ ៦៧។

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់*ក្នុងការដកចេញនូវមាត្រាទាំងនេះ* ដោយសារបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការកៀងគរ និងការគ្រប់គ្រងមូលនិធិ និងការដោះស្រាយទំនាស់ខាងក្នុងសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ត្រូវចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់គេផ្ទាល់។

មាត្រា២៦៖ ការកាត់ប្រាក់តាគទាន និងប្រាក់សេវាឆ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត

និយោជក ត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឲ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិ ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សហជីព មានភាពជាតំណាងបំផុតដែលតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចា ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួម នូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមរម្យឯកភាពមួយ ដែលមិនលើសប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងៗទៀត។ តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារនេះ ត្រូវបានបង់តែម្តងគត់។

<u>*សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖*</u> ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍អំពីការអនុម័តនៃនីតិវិធី ដែលសមាជិកអាចបង់ប្រាក់របស់ពួកគេដោយស្ម័គ្រចិត្ត តាមរយៈការដកដោយស្វ័យប្រវត្តិពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេបាន។ នេះស្របទៅនឹងទស្សនៈរបស់ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានចាត់ទុកថា គោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យមានការប្រមូលផ្តុំបែបនេះ ដរាបណាសមាជិកភាព នៃសំណើរបស់សហជីពធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយថ្លៃបង់ចូលសហជីព ត្រូវបានកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។[33]មានការកត់សម្គាល់ថា សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះប្រមើលឃើញថា ការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់វា "នឹងត្រូវកំណត់បានដោយ*ប្រកាស*របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

ការិយាល័យ OHCHRសូមផ្តល់អនុសាសន៍ *ដោយដាក់បញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិមួយ នៅក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងត្រូវតាក់តែងឡើង "ដោយត្រូវសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសហជីព និងសមាគមនិយោជក"។*

[33]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខណ្ឌ ៤៧៦។

ជំពូកទី៥

ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា២៨៖ ការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជក

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយដូចខាងក្រោម៖

១- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗ។

២- សហជីពមួយ ត្រូវបានរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ។

៣- សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការ។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះការពិពណ៌នានៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌ៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងតុលាការការងារ ដែលជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចតែមួយគត់ ដើម្បីរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ក្រៅពីអង្គការពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់។ បទប្បញ្ញត្តិនេះ ស្របទៅនឹងមាត្រា៤នៃអនុ-សញ្ញាលេខ៨៧ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានហាមប្រាមស្ថាប័នមិនមែនតុលាការ ចាត់ការបញ្ហានានាទាក់ទងទៅនឹងការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាមួយ។ កថាខ័ណ្ឌ២ ហាក់បីដូចលើកឡើងតែសហជីពដែលទាក់ទងជាក់លាក់ ចំពោះសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនពិចារណាសហជីពទាំងឡាយណា ដែលសមាជិកភាពរបស់គេអាចនឹងបំពេញការងារ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាច្រើន។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថាសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ត្រង់មាត្រា២៨ត្រូវធ្វើការកែប្រែ *ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កថាខ័ណ្ឌ២ អនុវត្តបានតែចំពោះសហជីពដែលប្រតិបត្តិការទាក់ទងទៅនឹងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយប៉ុណ្ណោះ។*

មាត្រា២៩៖ មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ

ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬសមាជិកចំនួន៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ឬ

សមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការការងារ ដើម្បីរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវបានរំលាយ ដោយតុលាការការងារនៅក្នុងមូលហេតុណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

ក- ការបង្កើត ឬសកម្មភាពនានារបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលដៅនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

ខ- សហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជកតទៅទៀត ហើយជាក់ស្ដែងមិនអាចស្ដារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន។

គ- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវបានរកឃើញថាមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរក្នុងក្នុងការប្រព្រឹត្តល្មើសក្នុងនាមសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

តុលាការការងារអាចកំណត់ពេលវេលា សម្រាប់ឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ធ្វើការកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" "ខ" និង "គ" ខាងលើនេះមុននឹងចេញសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួន។

<u>សេចក្ដីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះបទប្បញ្ញត្តិ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬ 50% (ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក នូវសិទ្ធិក្នុងការផ្ដួចផ្ដើមក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងរំលាយចោលអង្គការដែលមានបញ្ហា ទៅតុលាការការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការដាក់ឲ្យចំទីតាំងនៃកថាខ័ណ្ឌទីមួយ និងទីពីរ បន្សល់ទុកនូវភាពមិនច្បាស់លាស់ថាតើនោះគឺជាសិទ្ធិផ្ដាច់មុខរបស់ភាគីដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ ឬភាគច្រើននៃសមាជិករបស់គេរៀងៗខ្លួន ឬថាតើតុលាការការងារ អាចចាត់វិធានការផងដែរ ដើម្បីរំលាយអង្គការមួយដោយឯករាជ្យ ពីការស្នើរសុំណាមួយពីក្នុងអង្គការនោះ។

ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (CFA/ILO) បានថ្លែងថា"... នៅក្នុងផលប្រយោជន៍នៃទំនាក់ទំនងការងារ ការរំលាយសហជីព ឬអង្គការនិយោជកមួយ គួរតែត្រូវបានចាត់វិធានការឡើង តែក្នុងដំណាក់កាលចុងក្រោយតែប៉ុណ្ណោះ និងបន្ទាប់ពីលទ្ធភាពផ្សេងៗទៀតបានប្រើប្រាស់រួចហើយ

ដោយមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរតិចតួចសម្រាប់អង្គការទាំងមូល"។ [34] ផលវិបាកធ្ងន់ធ្ងរជាសក្តានុពលនៃសេចក្តីព្រាងមាត្រា២៩ គួរត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ ជាមួយនឹងកាតព្វកិច្ចដាក់មកលើកម្ពុជា ដោយអនុលោមតាមមាត្រា៨ (កថាខ័ណ្ឌ១) នៃICESCR និងមាត្រា២២ នៃICCPR។ ការជ្រៀតជ្រែកពីខាងក្រៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ អាចនឹងត្រូវបានធានា ក្នុងករណីនៃកាលៈទេសៈវិសាមញ្ញយ៉ាងពិតប្រាកដ នៅពេលដែលការប្រព្រឹត្តទៅនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសាមញ្ញ នៃសមាជិកភាពអង្គការមួយ មិនមានលទ្ធភាពលើកឡើងពីស្ថានភាពដើម្បីដោះស្រាយ។ ការផ្តល់យុត្តិកម្មក្នុងការចូលរួមរបស់តុលាការ ដូចបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងមាត្រា២៩ មិនអាចបំពេញបាននូវចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់កាលៈទេសៈវិសាមញ្ញ និងវិធីសាស្ត្រទៀតសោត ក៏មិនឆ្លុះបញ្ចាំងថា ការរំលាយចោលនោះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាជំរើសចុងក្រោយឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ សេចក្តីព្រាងមាត្រា២៩ អនុញ្ញាតឱ្យមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃបញ្ហា ដែលគប្បីគួរទុកឲ្យសមាជិករបស់គេដោះស្រាយ រួមបញ្ចូលទាំងកង្វះខាតនូវការប្រកាន់ខ្ជាប់នឹងគោលបំណង និងលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់របស់គេ (កថាខ័ណ្ឌ ក) និងកង្វះខាតឯករាជភាពពីសហគ្រាសសមភាគី ឬគ្រឹះស្ថាន (កថាខ័ណ្ឌ ខ)។

ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាដែលបានលើកឡើងក្នុងកថាខ័ណ្ឌគ (c) បានរំឭកថាបុគ្គលទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ដែលត្រូវគោរពច្បាប់របស់ប្រទេសនេះ រួមទាំងក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមព្រហ្មទណ្ឌផងដែរ។ ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មានទស្សនៈថា: "កាលណាមានការសង្ស័យខ្លាំងថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បានប្រព្រឹត្តអំពើដែលផ្តន្ទាទោសតាមច្បាប់ ពួកគេត្រូវស្ថិតក្រោមកិច្ចដំណើរនីតិវិធីតុលាការសាមញ្ញ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីកំណត់ពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ...។[35] ការរលំរលាយអង្គការសមាគមមួយ "ដោយសារតែការវិនិច្ឆ័យថា ធ្វើសកម្មភាពខុសច្បាប់ ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយពួកមេដឹកនាំ ឬសមាជិកមួយចំនួន បណ្តាលឲ្យមានការរំលោភបំពានច្បាស់លាស់លើការគោលការណ៍ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម"។ [36] ដូច្នេះ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ នឹងអាចអនុវត្តតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិបាន កាលណាច្បាប់នេះ លើកកម្ពស់ច្បាស់លាស់នូវគណនេយ្យភាពបុគ្គល ប្រសិនបើការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាជាងដំណើរការកិច្ចនីតិវិធី ដើម្បីរំលាយអង្គការទាំងមូលចោល។

ការិយាល័យOHCHR សូមស្នើថា ត្រូវបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងរវាងកថាខ័ណ្ឌទីមួយ និងទីពីរ

---

[34]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខ័ណ្ឌ ៦៧៨។

[35]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខ័ណ្ឌ ២៧៨។

[36]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខ័ណ្ឌ ៦៩២។

នៃសេចក្តីព្រាងមាត្រា២៩ ដើម្បីឲ្យវិធានការចាត់ឡើងដោយតុលាការការងារ អាចត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើងបានយ៉ាងច្បាស់តែដោយអង្គការណាដែលពាក់ព័ន្ធ ឬភាគច្រើននៃសមាជិកភាពរបស់ខ្លួន ដូចខាងក្រោម៖ *"អនុលោមតាមការស្នើសុំនេះ សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចនឹងត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ តែក្នុងករណីជម្រើសចុងក្រោយ សម្រាប់រាល់ហេតុផលដូចខាងក្រោមនេះ៖"(ក) និង (ខ)។* ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់*ក្នុងការលុបចោលនូវកថាខ័ណ្ឌ (គ)។* សូមផ្តល់អនុសាសន៍បន្ថែមទៀតថា បទប្បញ្ញត្តិមួយ នឹងត្រូវបានបន្ថែម ដោយការបង្កើតនូវ*នីតិវិធីដើម្បីឲ្យតុលាការការងារអនុវត្តតាម ក្នុងនោះរួមមាននីតិវិធីបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍* ដើម្បីធានាថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលប្រឈមមុខនឹងការរំលាយចោល អាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិនៃការការពារខ្លួនផងដែរ។

មាត្រា៣០៖ អានុភាពនៃការរំលាយចោល

> ទោះបីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះ មិនអាចរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន ឬភាគីដទៃទៀតឡើយ គិតត្រឹមថ្ងៃប្រកាសរំលាយជាផ្លូវការ។
>
> អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលត្រូវរំលាយដោយតុលការនោះ មិនអាចដឹកនាំ ឬទទួលខុសត្រូវក្នុងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកថ្មីក្នុងរយៈពេល៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃចេញដីកាសម្រេចរបស់តុលាការ។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> សេចក្តីព្រាងមាត្រា៣០ ចោទជាបញ្ហា នៅពេលដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយ ទាក់ទងទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចជាក់លាក់ថា អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋបាល តម្រូវឲ្យបន្តការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ការទទួលខុសត្រូវទាំងនោះ គប្បីគួរត្រូវចែងឲ្យបានលម្អិត។ ទន្ទឹមនឹងការស្វាគមន៍ចំពោះការពិតដែលថាការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវបានត្រូវសម្រេចដោយតុលាការការងារមួយឯករាជ្យ នោះការិយាល័យ OHCHR បានចាត់ទុកថា បញ្ហាក្រោយការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គួរ

តែត្រូវបានសម្រេចស្របពេលជាមួយគ្នាផងដែរ ដោយតុលាការក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាថា សេចក្តីសម្រេចនោះគឺមានលក្ខណៈសេរីពីការជ្រៀតជ្រែកពីខាងក្រៅ និងដើម្បីជៀសវាងផលប៉ះពាល់តាមទំនើងចិត្ត និងដែលមានលក្ខណៈរើសអើង។ ជំរើសមួយគឺថា សម្រាប់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកខ្លួនឯងផ្ទាល់ ត្រូវតាក់តែងបង្កើតយន្តការមួយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលលម្អិតអំពីនីតិវិធីដែលក្នុងនោះ បញ្ហាក្រោយការរលំរលាយ គួរត្រូវបានដោះស្រាយ។

ការិយាល័យ OHCHR បានកត់សម្គាល់ឃើញថា កថាខ័ណ្ឌទីពីរ ខកខានក្នុងការបែងចែករវាងហេតុផលជាច្រើនដែលអាចកើតមាន សម្រាប់ការរំលាយអង្គការសមាគមណាមួយ។ តាមកថាខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា២៨ អង្គការសមាគម មួយអាចត្រូវបានរំលាយ "ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស [សហគ្រាសដៃគូរ] ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទទាំងស្រុង "ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់អ្នកដឹកនាំឬអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនឡើយ។ ដោយរំលឹកឡើងវិញ អំពីមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ចែងអំពីសិទ្ធិនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក ដើម្បីជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន "ដោយសេរីភាពពេញលេញ "ការិយាល័យ OHCHR មានទស្សនៈថា ភាពសមស្របនៃអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការសមាគមមួយដែលត្រូវបានរំលាយនោះ ដើម្បីដឹកនាំអង្គការមួយទៀតនោះ គឺជាសិទ្ធិរបស់សមាជិកផ្ទាល់របស់គេត្រូវសម្រេច។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា *សេចក្តីព្រាងមាត្រា៣០ កថាខ័ណ្ឌ១ ត្រូវតាក់តែងឡើងវិញដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់អំពីការទទួលខុសត្រូវ ក្រោយពេលរំលាយ របស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាមួយត្រូវបានរំលាយចោល*។ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ថា សេចក្តីព្រាងមាត្រានេះគួរតែចែងថា ក្នុងករណីនៃការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ក្នុងព្រំដែននៃការទទួលខុសត្រូវទាំងនោះ តុលាការការងារគួរតែចែងអំពីផែនការក្រោយការរំលាយ សម្រាប់បញ្ហាដែលនៅសេសសល់ ដូចជាការបញ្ចេញចោលនូវទ្រព្យសម្បត្តិ។ ការិយាល័យ OHCHR ក៏សូមផ្តល់អនុសាសន៍បន្ថែមទៀតថា *សេចក្តីព្រាងមាត្រា៣០កថាខ័ណ្ឌ២ គប្បីគួរត្រូវបានដកចេញ*។

មាត្រា៣១៖ ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជកនៅពេលត្រូវបានប្រកាសរំលាយចោល

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។

ក្នុងករណីគ្មានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈ និងករណីគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ តុលាការការងារ អាចផ្ទេរទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ បានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅឲ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយទៀតដូចគ្នា ដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិសង្គម។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សេចក្តីព្រាងមាត្រានេះ គឺភាគច្រើនអនុលោមតាមបទដ្ឋានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO) នៅក្នុងនោះ លក្ខន្តិកៈនៃអង្គការ-សមាគមដែលត្រូវបានរំលាយណាមួយ ឬសេចក្តីសម្រេចធ្វើឡើងដោយស្ថាប័នគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន គឺជាចំណុចដំបូងនៃសេចក្តីយោង ចំពោះការគោរពលើចែកចាយទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ខ្លួន។ លើសពីនេះទៀត ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (CFA/ILO)បានបញ្ជាក់ថា ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការ-សមាគមដែលត្រូវបានរំលាយ គួរតែ "ចែកចាយនៅក្នុងចំណោមអតីតសមាជិករបស់ខ្លួន ឬប្រគល់ទៅឱ្យអង្គការ-សមាគមណាមួយដែលទទួលការងារបន្តពីអង្គការ-សមាគមនេះ មានន័យថា អង្គការ-សមាគមណាមួយ ឬទាំងឡាយដែលបានបង្កើតឡើង ដើម្បីបន្តការងារតាមគោលបំណងរបស់សហជីព/សមាគមដែលត្រូវបានរំលាយ ហើយដែលអនុវត្តតាមអង្គការ-សមាគមនោះនៅក្នុងស្មារតីដូចគ្នា"។ [37] បន្ថែមពីនេះទៀត ស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (CFA/ILO) បានបញ្ជាក់ទៀតថា "...ក្នុងករណីដែលមិនមានវិធានជាក់លាក់នោះទេ ទ្រព្យសម្បត្តិគួរតែបញ្ចេញទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ។

ការិយាល័យOHCHR សូមស្នើជាយោបល់ ក្នុងការកែប្រែឃ្លាចុងក្រោយនៃសេចក្តីព្រាងមាត្រា ៣១ ទៅជាន័យថា៖ " *ក្នុងករណីគ្មានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈ និងករណីគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ តុលាការការងារ អាចផ្ទេរទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ទៅក្នុងចំណោមអតីតសមាជិករបស់ខ្លួន ឬបញ្ចេញទ្រព្យសម្បត្តិនោះទៅឲ្យកម្មករ*

---

[37]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមកថាខ័ណ្ឌ ៧០៦។

និយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ"។[38]

ជំពូកទី៧

សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

មាត្រា៤៩៖ សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសរបស់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ ហើយក៏អាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

សមាជិកសហជីពត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមាជិកភាព។

សមាជិកសហជីព មិនតម្រូវឲ្យបង់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់តាមអំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬភ្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ ត្រូវប្រមូលប្រាក់ភាគទានបានឡើយ លុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រមូលប្រាក់ភាគទាននោះ ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីព។

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ អាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយនោះ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ មាត្រានេះ គឺស្រដៀងគ្នាទៅនឹងមាត្រា៥ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់បច្ចុប្បន្ន ដែលសំដៅទៅលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការចូលរួមបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងនៅកន្លែងធ្វើការតាមរយៈការបោះឆ្នោត ឬជ្រើសតាំង និងបម្រើការងារជាតំណាងនៅកន្លែងការងារ នៅពេលដែលមានបទបញ្ហាដែលកំណត់អំពីការបោះឆ្នោត ឬការតែងតាំង និងដើម្បីអនុវត្តនូវសិទ្ធិណាមួយផ្សេងទៀត

---

[38]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមកថាខ័ណ្ឌ ៧០៧។

ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះក្នុងចំណោមច្បាប់ផ្សេងៗទៀត។ បទប្បញ្ញត្តិនេះ ក៏រួមបញ្ចូលធាតុផ្សំបន្ថែមទៀត ទាក់ទងនឹងថ្លៃសមាជិកភាពដែលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងមាត្រា២៦ កថាខណ្ឌ២។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍*ក្នុងការដាក់បញ្ចូលគ្នានូវសេចក្តីព្រាងមាត្រា២និងមាត្រា២៩ ដើម្បីជៀសវាងភាពច្រំដែល ឬការភាន់ច្រឡំ។ ទាក់ទងទៅនឹងកថាខ័ណ្ឌទីបី ចំពោះភាគទានសមាជិកភាព អាចនឹងត្រូវបានបន្ថែមទៅក្នុងមាត្រា២៦ នៅលើបញ្ហាដូចគ្នានេះ។*

ជំពូកទី៨
ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា៨១៖ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ (របស់សហជីព ដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូក ៧)

សហជីព មានករណីយកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ នៅក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយទាមទារឲ្យមានការគោរពប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។ ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេល និងឲ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះ រាប់បញ្ចូលនូវករណីយកិច្ចធ្វើការសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ។

មាត្រា៨៣៖ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ (របស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក)

សមាគមនិយោជក និងនិយោជកទាំងអស់ មានករណីយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព និងតំណាងផ្លូវច្បាប់របស់សហជីព ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។

ករណីយកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនេង សហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួប និងកោះប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេល និងឲ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចារអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើ សម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះមានលើសពីកិច្ចប្រជុំ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឲ្យសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាង បំផុតនូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចានូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាដែល បានស្នើឡើងដោយសហជីព និងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឲ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក មានករណីយកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណា មួយដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់។

<u>*សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖*</u> សូមស្វាគមន៍ ចំពោះករណីយកិច្ចដែលបានដាក់លើទាំងសហជីព និងនិយោជក ដើម្បីចូលរួមជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមកដោយស្មោះត្រង់។ ការិយាល័យ OHCHR សង្កេតឃើញថា សេចក្តីព្រាងមាត្រា៥៣ ដាក់កាតព្វកិច្ចតិចតួចទៅលើនិយោជក និងសមាគមនិយោជក ជាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់មាត្រា៥១ ស្តីពីសហជីព ដោយដាក់ភាគីទាំងពីរនៅលើគោលជំហរមិនស្មើគ្នា។ ខណៈដែលសហជីពមាន "...ករណីយកិច្ចមួយ ដើម្បីសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការសុំពីភាគីណាមួយនោះ" ហើយនិយោជកមាន "...ករណីយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីព និងតំណាងផ្លូវច្បាប់របស់សហជីព ... ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង" ... ក៏ប៉ុន្តែ មិនមានកាតព្វកិច្ចដើម្បីអនុវត្តតាមដោយខ្លួនឯងនោះទេ។

ដូច្នេះនៅពេល ដែលមានបញ្ហាទាក់ទងទៅនឹងការមិនព្រមព្រៀងគ្នា រវាងនិយោជក និងសហជីពនោះ ត្រូវដាក់ការមិនព្រមព្រៀងគ្នានេះទៅតុលាការការងារ នោះហាក់ដូចជាថា សហជីព និងនិយោជកនឹងត្រូវប្រកាន់យកនូវបទដ្ឋានខុសគ្នានៃការប្រតិបត្តិ ដែលនាំឲ្យមានការរំលោភបំពានទៅលើ

មាត្រា១៤ (១) នៃICCPR ដែលចែងថា " បុគ្គលគ្រប់រូបត្រូវមានសិទ្ធិស្មើគ្នា នៅចំពោះមុខតុលាការនិងសាលាជម្រះក្តី។ នៅក្នុងសេចក្តីពន្យល់ទូទៅលេខ៣២ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សបានពន្យល់ថា"ការធានានេះមិនត្រឹមតែអនុវត្តបាន ចំពោះតុលាការនិងសាលាជម្រះក្តី ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងវាក្យខណ្ឌទីពីរ នៃកថាខណ្ឌនេះ នៃមាត្រា១៤ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវតែបានគោរព នៅខណៈដែលច្បាប់ក្នុងស្រុកដាក់បន្ទុកដល់ស្ថាប័នតុលាការ នូវភារកិច្ចតុលាការនេះ។[39] "សិទ្ធិស្មើគ្នា" ... ធានាថាភាគីក្នុងដំណើរការកិច្ចនីតិវិធី ត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយគ្មានការរើសអើងណាមួយឡើយ" ។[40] លើសពីនេះទៀតស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់ទាំង "និយោជក និងសហជីព ត្រូវចរចាគ្នាដោយស្មោះត្រង់ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងមួយ"។ លើសពីនេះទៀត ការចរចារពិតប្រាកដ និងដោយស្ថាបនា ជាសមាសភាពចាំបាច់ដើម្បីបង្កើត និងរក្សាបាននូវទំនាក់ទំនងនៃទំនុកចិត្តរវាងភាគីនានា"។[41]

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍*ក្នុងការកែសម្រួលពាក្យពេចន៍នៃសេចក្តីព្រាងមាត្រា៨១ និង៨៣ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសមភាពរវាងសហជីព និងនិយោជក។*

ជំពូកទី៩

ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា៨៦៖ សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៨៧៖ ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្នុងរយៈពេល៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ ក្រោយពេលបានទទួលសំណុំបែបបទ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត

---

[39].CCPR/C/GC/32កថាខណ្ឌ៧។

[40].CCPR/C/GC/21កថាខណ្ឌ៨។

[41].សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខណ្ឌ៩៣៥។

របស់សហជីពដែលបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចាត់ឲ្យមានការអង្កេត ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពណាមួយ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ យោងតាមស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ការកំណត់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានបង្កើតឡើងជាមុន និងច្បាស់លាស់ ដើម្បីជៀសវាងនូវកាលានុវត្តភាពលំអៀង ឬការរំលោភបំពានណាមួយ[42]" ហើយ "ការកំណត់ណាមួយ មិនត្រូវដាក់បន្ទុកលើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់រដ្ឋាភិបាលទេ"។[43] CFA/ILO បានលើកឡើងថា ការការពារសុវត្ថិភាពមួយចំនួន ត្រូវតែរៀបចំឲ្យមាន សម្រាប់វិញ្ញាបនប័ត្ររបស់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីឱ្យស្របជាមួយនឹងអនុសញ្ញាលេខ៩៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលរួមមាន៖ "(ក) វិញ្ញាបនប័ត្រ ត្រូវចេញដោយស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ (ខ) អង្គការ-សមាគមតំណាងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយការបោះឆ្នោតដោយសម្លេងភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធ (គ) សិទ្ធិនៃអង្គការ-សមាគមក្នុងការស្នើសុំឲ្យមានការបោះឆ្នោតថ្មីឡើងវិញ ចំពោះការខកខាននៅក្នុងការធានាឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់នូវសម្លេងឆ្នោតភាគច្រើន បន្ទាប់ពីរយៈពេលបានកំណត់ (ឃ)សិទ្ធិរបស់អង្គការមួយផ្សេងទៀតជាជាងអង្គការបានទទួលស្គាល់ ដើម្បីទាមទារឱ្យមានការបោះឆ្នោតថ្មីមួយ បន្ទាប់ពីរយៈពេលបានកំណត់ដែលជាញឹកញាប់រយៈពេល១២ខែបានកន្លងផុតទៅចាប់តាំងពីការបោះឆ្នោតលើកមុន"។[44]

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់ជាយោបល់ក្នុងការកែសម្រួលឡើងវិញនូវអត្ថបទនេះ *ដើម្បីធានាថាការការពារសុវត្ថិភាព ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ គឺត្រូវបានរៀបចំឲ្យមានក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការវិញ្ញាបនប័ត្រ រួមទាំងវិញ្ញាបនប័ត្រពីស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ។*

---

[42]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមពាកថាខ័ណ្ឌ ៥៧។

[43]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមពាកថាខ័ណ្ឌ ៥៨។

[44]. សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមកថាខ័ណ្ឌ ៩៦៩។

មាត្រា៦០៖ថិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព មិនអាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាបានឡើយ នៅក្នុងរយៈពេល២ (ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត វៀរលែងតែក្នុងករណីខាងក្រោមនេះ ដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយមិនកំណត់ពេលវេលា៖

ក- នៅពេលត្រូវបានរកឃើញថា សហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥៤នៃច្បាប់នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង

ខ- នៅពេលដែលបញ្ជិការបស់សហជីព ត្រូវបានលុប

គ- នៅពេលដែលសហជីព ត្រូវបានរំលាយ

ឃ- នៅពេលមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា សហជីពនោះលែងមានភាពជាតំណាងបំផុតទៀតហើយ។

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល២ (ពីរ) ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះតាមរយៈការស្វែងរកឲ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចំពោះករណីនៃចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ អាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការការងារ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅរៀងរាល់១២ (ដប់ពីរ) ខែម្តង។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយរបស់ការិយាល័យ OHCHR លើសេចក្តីព្រាងមាត្រា៥៦ និង៥៧ ជាពិសេសទាក់ទងទៅនឹងតម្រូវការសម្រាប់ស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ ដើម្បីប្រតិបត្តិការវិញ្ញាបនប័ត្រនេះ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ក្នុងការកែសម្រួលឡើងវិញនូវមាត្រានេះ ទាក់ទងទៅនឹងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ និងអនុសាសន៍លើសេចក្តីព្រាងមាត្រា៥៦ និង៥៧ *ដើម្បីឲ្យស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ ប្រតិបត្តិការវិញ្ញាបនប័ត្រមានភាពជាតំណាងបំផុត។*

ជំពូកទី១០

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា៦២៖ ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព

និយោជក មិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមិនរើសអើងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងមាត្រា៦២នេះ។ ដើម្បីអនុវត្តឲ្យស្របតាមមាត្រា១ នៃអនុសញ្ញាលេខ៩៨ (សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចរចារអនុសញ្ញារួម) ត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ "ទទួលបានការការពារគ្រប់គ្រាន់ប្រឆាំងទៅនឹងអំពើនៃការរើសអើងសហជីព ចំពោះការបំរើការងាររបស់ពួកគេ" មិនត្រឹមតែចំពោះអ្នកដែលកាន់ការងារនៅក្នុងការិយាល័យ ឬតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ ឬអ្នកដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពប៉ុណ្ណោះទេ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ ក្នុងការកែសម្រួលឡើងវិញនូវមាត្រានេះ ឲ្យទៅជាន័យថា៖ "*កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបាននូវការការពារគ្រប់គ្រាន់ប្រឆាំងទៅនឹងអំពើនៃការរើសអើងលើមូលដ្ឋានសមាជិកភាពរបស់សហជីព ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព ឬតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំណាមួយនៅក្នុងសហជីពមួយដែលពួកគេអាចកាន់កាប់...*"។

ជំពូកទី១១

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា៦៨៖ សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីព ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់៖

ក- ដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំវិធានរបស់ខ្លួនដោយខ្លួនឯង។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏សហជីព ត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួន នៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬការរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព។

ខ- បង្ក ឬធ្វើឲ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករនិយោជិត រួមទាំងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ដូចជាហេតុផលថា សាមីកម្មករនិយោជិតនោះបដិសេធចូលជា ឬស្នើសុំចេញពីសមាជិកសហជីពខ្លួនជាដើម។

គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសមាជិកនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត។

ឃ- បង្ករឿង ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ជាប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត សម្រាប់សេវាកម្មដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញ រាប់បញ្ចូលទាំងការទាមទារប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចរចារបស់សហជីព។

ង- រំលោភបំពាន ឬបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។

ច- បង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឲ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬមហិច្ឆាផ្ទាល់ខ្លួន ឬប្រព្រឹត្តនូវអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ និងកន្លែងដទៃទៀត។

ឆ- ធ្វើឲ្យកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬញុះញង់ អុចអាល ឬគំរាមគំហែង ឬទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិត ដែលពុំមែនជាកូដករតាមគ្រប់មធ្យោបាយមិនឲ្យធ្វើដំណើរ និងបិទផ្លូវសាធារណៈ។

ជ- ដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មដែលផ្ទុយទៅនឹងនីតិវិធីច្បាប់

ឈ- បំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិបុគ្គល ឬសមូហភាព ឬសាធារណៈ។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> អំពើមួយចំនួនដែលបានហាមឃាត់នៅក្នុងមាត្រានេះ គឺត្រូវបានហាមឃាត់រួចទៅហើយនៅក្នុងក្រមព្រហ្មទណ្ឌ (ឧ. (ច) ដើម្បីប្រព្រឹត្តអំពើហឹង្សានិង (i) បំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិបុគ្គល សមូហភាព និងសាធារណៈ)។ ដូច្នេះ មិនចាំបាច់រួមបញ្ចូលនូវអំពើទាំងនេះ នៅក្នុងមាត្រានេះថាជាបទឧក្រិដ្ឋកម្មថ្មីនោះទេ។ ចំណុច (ច) មានគោលបំណងហាមឃាត់ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តមួយចំនួនដែលអាចនាំឲ្យមានការរឹតត្បិតសិទ្ធិតាមទំនើងចិត្ត ដែលមានចែងក្នុងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ICCPR និងICESCR និងអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ពាក្យថា "សម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឲ្យនិន្នាការនយោបាយសុទ្ធសាធ" គឺងាយនឹងមានការរំលោភបំពានយ៉ាងគ្រោះថ្នាក់ ដែលប្រឈមទៅនឹងហានិភ័យខាងសមត្ថភាពរបស់សហជីព ក្នុងការតំឡើងឋានៈមុខងារ ក្នុងផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួន ប្រសិនបើគោលនយោបាយនោះស្របគ្នាជាមួយនឹងគោលនយោបាយរបស់តួអង្គនយោបាយណាមួយ។ វាមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ថាតើ ចំណុច (ង) មានបំណងការពារគោលបំណងនៃការចរចាប្រឆាំងទៅនឹងការជ្រៀតជ្រែកពីសំណាក់សហជីពមួយដែលមិនមែនជាភាគីក្នុងសហជីពនោះឬយ៉ាងណា។ បើមិនដូច្នោះទេ ការហាមប្រាមមិនឲ្យមានការរំខាន ឬរាំងដល់ដំណើរការចរចារួមនេះ អាចត្រូវបានគេមើលឃើញថា គឺជាការជ្រៀតជ្រែកក្នុងដំណើរការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ ប្រសិនបើចំណុច (ឆ) មានបំណងអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពធ្វើការតវ៉ាដោយសន្តិវិធី នៅមុខសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងការសម្តែងនូវការទាមទារ ឬបណ្តឹងតវ៉ារបស់ពួកគេ ដោយគ្មានការរារាំងការចេញ ឬចូលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬផ្លូវសាធារណៈ ការិយាល័យ OHCHR យល់ថាចំណុច (ឆ) គឺមិននាំឱ្យមានបញ្ហានោះទេ។ បទប្បញ្ញត្តិ ត្រូវតែតាក់តែងឡើងសម្រាប់ផ្តល់លទ្ធភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលគួរមានការយោគយល់មួយចំនួន ក្នុងការធ្វើកូដកម្មដែលអាចធ្វើឱ្យមានភាពកកស្ទះយ៉ាងពិតប្រាកដ នៅតាមក្លោងទ្វារ និងផ្លូវថ្នល់សាធារណៈ ហើយការទទួលខុសត្រូវក្នុងករណីបែបនេះគឺមិនអាចសន្មត់ថាជាការទទួលខុសត្រូវដោយសហជីពបានឡើយ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍*ក្នុងការដកចេញនូវបទល្មើសទាំងនោះដែលត្រូវបានហាមឃាត់រួចទៅហើយនៅក្នុងក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ក៏ដូចជាពាក្យពេចន៍ដែលមិនត្រូវបានចែងឲ្យបានច្បាស់ និងអាចនាំឱ្យមានភាពមិនច្បាស់លាស់នៅក្នុងការអនុវត្តរបស់ពួក*

គេ។ ការិយាល័យOHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ ជាពិសេសក្នុងការលុបចោលនូវចំណុច (ង) ឬបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ថាតើវាយោងតែទៅលើការជ្រៀតជ្រែកដោយសហជីពមួយ ដែលមិនមែនជាភាគីក្នុងនោះឬយ៉ាងណា និងចំណុច (ច)។

មាត្រា៦៨៖ សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន របស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងអស់ ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយស្របច្បាប់ជាបណ្តោះអាសន្ន នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ ដោយឡែក អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរ មានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល៦០ (ហុកសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរនោះ សម្រាប់គោលបំណងដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវស្របតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដោយពុំធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឡើយ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ និងត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ ត្រូវលាលែងជាដាច់ខាតចេញពីសហជីពនោះ ហើយបុគ្គលនោះលែងមានភារកិច្ចចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទៀត។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ យោងតាមស៊ីអេហ្វអេ/អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ "បទប្បញ្ញត្តិ ដែលដកហូតនូវសិទ្ធិក្នុងការចូលសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលគេបណ្តេញចោល គឺផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ព្រោះវាបានដកហូតនូវសិទ្ធិបុគ្គលទាក់ទងនឹងការចូលរួមក្នុងអង្គការតាមជម្រើសរបស់ពួកគេ" [45] ដូចមានចែងត្រង់មាត្រា២ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍*ក្នុងការដកចេញនូវការហាមឃាត់សមាជិកភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញ ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទីពីរ*។

---

[45] សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កថាខ័ណ្ឌ២៦៨។

ជំពូកទី១៣

អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព

មាត្រា៦៩៖ គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម គឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស ផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត ឬសហជីព ក៏ដូចជារវាងសហជីព និងសមាគមនិយោជក។

អនុសញ្ញារួម ត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួនដែលអាចមាន៖

ក- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ

- នៅថ្នាក់រោងជាងឬការដ្ឋាន
- នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
- នៅថ្នាក់ជាតិ

ខ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ

- វិជ្ជាជីវៈមួយជាកំណត់
- វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាកំណត់
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

គ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិស័យ

ឃ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម នឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់បុគ្គលិកតាមផ្លូវអាកាស និងសមុទ្រ និងកម្មករនិយោជិតជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយជាធរមាន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ ដោយ ក៏បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ មិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារ

ណៈ និងច្បាប់ជា ធរមានទេ។ ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករនិយោជិត ចំពោះសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ក្របខ័ណ្ឌវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ត្រូវមានអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> គណៈកម្មាធិការ បានលើកឡើងថា "ប្រព័ន្ធនៃការចរចារអនុសញ្ញារួម... ដែលអាចធ្វើទៅបានសម្រាប់អនុសញ្ញារួមមួយចំនួន ដែលត្រូវបានសម្រេចដោយសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ គឺមានភាពសមស្របតាមគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម។[46] " ប្រការនេះ អាចរាប់បញ្ចូលទាំងមុខរបរផ្សេងៗ ដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាសដូចគ្នា ដែលគ្រប់គ្រងដោយអនុសញ្ញារួមដោយឡែកពីគ្នា។

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់*ក្នុងការដកចេញនូវអនុប្រយោគដែលកំណត់ដែនកំណត់នៃអនុសញ្ញារួមមួយសម្រាប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទីមួយៗ* ដើម្បីធានាភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងគោលការណ៍នៃសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមនេះ។

មាត្រា៧០៖ ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើង ដោយមានការកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះមានកំណត់យ៉ាងតិច៣ (បី) ឆ្នាំ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ ឬសើរើអនុសញ្ញារួម ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុន ៣ (បី) ខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមានក្នុងថិរវេលាដូចគ្នា។

---

[46] សេចក្តីសម្រេចសង្ខេបស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កថាខ័ណ្ឌ៩៥០។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងចិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះ អាចត្រូវបានប្ដឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះ នៅតែមានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេល១ (មួយ) ឆ្នាំគិតពីថ្ងៃទទួលបានពាក្យបណ្ដឹងបដិសេធ។

សេចក្ដីអត្ថាធិប្បាយ៖ ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការចរចាដោយសេរីជាមួយនឹងនិយោជក មាត្រានេះគួរគប្បីពិចារណាថា "ចិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម គឺជាបញ្ហាដ៏ចម្បងសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ប៉ុន្តែប្រសិនបើ វិធានការរបស់រដ្ឋាភិបាលកំពុងពិចារណាលើច្បាប់ណាមួយនោះ គួរតែត្រូវពិចារណាពីកិច្ចព្រមព្រៀងត្រីភាគី"។[47]

ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់*ក្នុងការលុបចោលអំពីលទ្ធភាពរបស់អនុសញ្ញារួមដែលមាន "ចិរវេលាមិនកំណត់"* នៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌ១ និង៣ ហើយសូមស្នើជាយោបល់ក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរខ្លឹមសារជំនួសដូចខាងក្រោមនេះ សម្រាប់កថាខ័ណ្ឌ៣៖ "*អនុសញ្ញារួម អាចមានសុពលភាពរហូតដល់ទៅ២ (ពីរ)ឆ្នាំ*"។

មាត្រា៧១៖ ភាគីនៃកិច្ចចរចា

ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញលេញពីសមាជិករបស់ខ្លួនតាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា។ ការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានហាមឃាត់។

សេចក្ដីអត្ថាធិប្បាយ៖ អំពើណាមួយដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងភាគតិច ទាមទារក្នុងការបញ្ចេញទស្សនៈរបស់ខ្លួន មិនគួរត្រូវបានចាត់ទុកថាជា "ការជ្រៀតជ្រែក ញុះញង់ ឬការរំខាននោះទេ"។ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ក្នុងការកែសម្រួលពាក្យពេចន៍នៃប្រយោគនេះ និងការកំណត់អត្ថន័យច្បាស់លាស់នៃពាក្យ "សិទ្ធិពេញលេញ"។ លើសពីនេះទៀត ច្បាប់នេះគួរគប្បីអាចដឹងជាមុនពីលទ្ធភាពរបស់សហជីព ក្នុងការទទួលបាននូវឱវាទពីភាគីផ្សេងៗទៀត ដូចជាអ្នកជំនាញការងារក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការចរចា។

---

[47]. សេចក្ដីសម្រេចសង្ខេបរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្ដីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម កថាខណ្ឌ ១០៤៧។

មាត្រា៧២៖ ក្រុមប្រឹក្សាចរចា

ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កំរិតថ្នាក់ចរចា ក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើន ដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។

បែបបទអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅកថាខណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ថា វាមានសារប្រយោជន៍ក្នុងការកំណត់និយមន័យច្បាស់លាស់នៃពាក្យ"ក្រុមប្រឹក្សាចរចា" និង"សិទ្ធិពេញលេញ"។

មាត្រា៧៣៖ ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម

នៅពេលដែលសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះអាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នបានភ្លាមរវាងភាគីទាំងពីរ ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តបណ្តោះអាសន្នភ្លាមនោះ។ អនុសញ្ញារួមនោះ ត្រូវយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រោយការចុះបញ្ជី១ (មួយ) ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួម បានចូលជាធរមាន។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំឆ្នាំនូវអនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីរួច។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ដោយរំលឹកឡើងវិញនូវកថាខ័ណ្ឌ៨(ក) អំពីការផ្តល់អនុសាសន៍ស្តីពីអនុ-សញ្ញារួម របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (អនុសាសន៍លេខ៩១) ដែលនៅក្នុងនោះ និយោជកត្រូវបានស្នើសុំឱ្យជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ អំពីលទ្ធផលនៃការចរចារួម។ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើសុំជាយោបល់ ក្នុងការបន្ថែមទៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌដំបូង អំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវថា *បន្ទាប់ពីសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ និយោជក ត្រូវជូនដំណឹងឲ្យបានឆាប់រហ័សដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ អំពីខ្លឹមសាររបស់អនុសញ្ញាចរចារួមនេះ។*

មាត្រា៧៤៖ ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមទាំងអស់ ត្រូវតែមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយធានាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ទើបចុះបញ្ជីបាន។

__សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖__ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ ចំពោះការបញ្ចូលនូវកាតព្វកិច្ច ដើម្បីជូនដំណឹងឲ្យដឹងមុន អំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់គ្រឹះស្ថាន។ សេចក្តីព្រាងមាត្រានេះ មានពាក្យពេចន៍មិនច្បាស់លាស់គឺ "សេវាផ្សេងៗ" ដែលមិនមានន័យច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់ ក្នុងន័យថាអនុសញ្ញារួម អាចត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនមានសុពលភាព ដោយសារហេតុផលមិនសមរម្យមួយចំនួន។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា "*សេវាផ្សេងៗ*" *ត្រូវបានកំណត់ឲ្យច្បាស់លាស់ ឬក៏ត្រូវលុបចោល។*

ជំពូកទី១៤

ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា៧៥៖ ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីពមួយ និងសហជីពមួយទៀត ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការសម្របសម្រួល និងការយោគយល់គ្នាឲ្យអស់លទ្ធភាព ដោយសហជីពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ និងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសមាគមនិយោជកមួយ និងសមាគមនិយោជកមួយទៀត ព្រមទាំងវិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព និងសមាគមនិយោជក ឬសហព័ន្ធនិយោជក ក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាឲ្យអស់លទ្ធភាព ដោយរក្សាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ប្រសិនបើការពិភាក្សាដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២នៃមាត្រានេះមិនបានឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាទេ វិវាទត្រូវដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> *សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយត្រង់មាត្រា៤ ដែលទាក់ទងនឹងការដកចេញនៃសេចក្តីយោងចំពោះក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព។*

ជំពូកទី១៥

វិធានរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៧៦៖ ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះ រួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តការណ៍។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ការិយាល័យ OHCHR ចាត់ទុកថា ដោយសារតែចរិកលក្ខណៈផ្សេងគ្នា និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃអំពើដែលជាកម្មវត្ថុនៃវិធានការរដ្ឋបាល និងការដាក់ទោសប្បញ្ញត្តិ គួរតែកែសម្រួលឡើងវិញនៅពេលក្រោយ ដើម្បីធានាអំពីសមាមាត្រ រវាងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃអំពើនិងការដាក់ទោសប្បញ្ញត្តិ។

ការិយាល័យOHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ *ក្នុងការកែសម្រួលឡើងវិញ ចំពោះការពិន័យចាប់ពីមាត្រា៧៧ ដល់មាត្រា៩៥ ដើម្បីធានាឲ្យបានអំពីសមាមាត្ររបស់ពួកគេជាមួយនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃអំពើនីមួយៗ ដែលជាកម្មវត្ថុនៃទោសប្បញ្ញត្តិនេះ។*

មាត្រា៧៧៖ សមត្ថកិច្ច

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងការពិន័យអន្តការណ៍ ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់នូវប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើស ត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ការិយាល័យ OHCHR ចាត់ទុកថា ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងបទប្បញ្ញត្តិ ដែលនៅសេសសល់នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ កថាខ័ណ្ឌទីពីរនៃមាត្រានេះ ត្រូវ

សំដៅដល់តុលាការការងារ ជំនួសឲ្យសេចក្តីយោងទូទៅបន្ថែមទៀតដល់តុលាការ។

មាត្រា៧៩៖ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលរារាំងដោយខុសច្បាប់៖

- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សិទ្ធិក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេរីភាពនៃការចូលរួមជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ អំពើរារាំងផ្អែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងណាមួយដូចខាងក្រោម៖

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

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន) រៀល។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី២ខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ចំពោះបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការព្រមានចំពោះការរើសអើងដែលគេដឹងជាមុនថា នឹងមានចែងក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ ត្រង់មាត្រា៧៩នេះ។ ធាតុផ្សំបន្ថែមជាច្រើនទៀតចាំបាច់ត្រូវបានរៀបរាប់ សម្រាប់អនុលោមភាពពេញលេញជាមួយនឹងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ដែលបានហាមប្រាមផងដែរនូវការរើសអើងលើមូលដ្ឋាននៃភាសាដើមកំណើតជាតិ

ឬសង្គម ទ្រព្យសម្បត្តិ ដើមកំណើត ឬស្ថានភាពផ្សេងៗទៀត។ ការិយាល័យ OHCHR សង្កេតឃើញនៅមានភាពខុសគ្នាគួរឲ្យកត់សំគាល់នៅក្នុងការប្រព្រឹត្តរវាងប្រភេទនៃបទល្មើសទាំងពីរ ដែលទាក់ទងនឹងការប្រៀបធៀបនៃភាពធ្ងន់ធ្ងរៈ បុគ្គលដែលត្រូវគេបង្ខិតបង្ខំ ដែលខ្លួនមិនចង់ចូលរួមក្នុងអង្គការ-សមាគមណាមួយនោះ ត្រូវទទួលរងនូវការពិន័យ៥ (ប្រាំ)ដងខ្ពស់ជាងបុគ្គលដែលរារាំងដល់ការបង្កើតឬការចូលរួមអង្គការ-សមាគមនៃជម្រើសរបស់ពួកគេ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ក្នុង*ការបន្ថែមភាសា ដើមកំណើតជាតិ ឬសង្គម ទ្រព្យសម្បត្តិ កំណើត ឬស្ថានភាពផ្សេងៗទៀត ដែលជាមូលដ្ឋានក្នុងការហាមប្រាមចំពោះការរើសអើង*ដោយអនុលោមតាមមាត្រា២.១ នៃICCPR និងមាត្រា២.២ នៃ ICESCR។ ដើម្បីបង្ការនូវការអនុវត្តតាមឆន្ទានុសិទ្ធិនៃមាត្រានេះ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្នើជាយោបល់ក្នុងការប្តូរពាក្យពេចន៍ *"និន្នាការនយោបាយ"* ទៅជា "*នយោបាយ ឬទស្សនៈផ្សេងៗទៀត*"។ *ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ផងដែរថាប្រភេទទាំងពីរនៃបទល្មើស ដែលកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទាំង២គម្បីជាកម្មវត្ថុនៃការពិន័យជាប្រាក់ស្មើគ្នា។*

មាត្រា៨០៖ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដោយមិនបានចុះបញ្ជី។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី១ខាងលើនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តដូចគ្នាផងដែរ ចំពោះតែករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ឬត្រូវបានរំលាយ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

<u>*សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖*</u> សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយរបស់ការិយាល័យ OHCHR ត្រង់មាត្រា ១១-១២ និង១៧-១៩។

មាត្រា៨១៖ ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្ត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិ

សាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> *ដើម្បីបង្ការនូវការអនុវត្តតាមឆន្ទានុសិទ្ធិ លើការដាក់ពិន័យអន្តរកាល ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា ប្រភេទនៃសកម្មភាពទាំងឡាយព្រមទាំងវិសាលភាពដែលមាននៅក្នុងនេះ ត្រូវកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់។*

មាត្រា៨២៖ អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំការបោះឆ្នោត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះនិយោជកដែលបំពានកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> *សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយរបស់ការិយាល័យ OHCHR ស្តីពីសេចក្តីព្រាងមាត្រា ២២-២៥។*

មាត្រា៨៦៖ ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់រួចហើយ ដែលកំពុងស្ថិតក្នុងសុពលភាព ដែលបំពានលើប្បញ្ញត្តិនៃវាក្យខណ្ឌទី១ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់នេះ។

មិនមានធាតុផ្សំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បទល្មើសដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ ប្រសិនបើការប្រព្រឹត្តនោះ ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយរបស់ការិយាល័យ OHCHR ស្តីពីសេចក្តីព្រាង មាត្រា២៦។

មាត្រា៨៨៖ អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះនិយោជកដែលបានបណ្តេញ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗ ដែលនៅជាធរមាន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> សកម្មភាពទាំងឡាយស្ថិតក្រោមកម្មវត្ថុនៃទោសប្បញ្ញត្តិ គួរកម្រិតត្រឹមតែការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតជាក់ស្តែងតែប៉ុណ្ណោះ ក៏ប៉ុន្តែ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលការគំរាមកំហែង ដើម្បីបណ្តេញគាត់ចោលនោះទេ។ *ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ក្នុងការបន្ថែមថា ការគំរាមកំហែងរហូតដល់ដំណាក់កាលអនុវត្ត គឺជាកម្មវត្ថុនៃទោសប្បញ្ញត្តិ។*

មាត្រា៨៩៖ ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០ (ដប់លាន) រៀល ចំពោះសមាគមនិយោជកដែលបានអុកឡុកដោយខុសច្បាប់ បន្ទាប់ពីបានទទួលរងនូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

<u>សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖</u> ពាក្យពេចន៍នៅក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ គឺមិនមានភាពច្បាស់លាស់ទេ ទាក់ទងទៅនឹងការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ក្នុងការកែសម្រួលឡើងវិញនូវពាក្យពេចន៍ ដើម្បីធានាបាននូវភាពច្បាស់លាស់ អំពីថាតើការផាកពិន័យអន្តរកាលនេះត្រូវបានចាត់ឡើង នៅពេលដូចគ្នាជាមួយនឹងការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬយ៉ាងណា។