

柬埔寨工会法

柬埔寨工会法已在 2016 年 4 月 4 日第五届国会第 6 次会议上审批通过，在 2016 年 4 月 12 日第三届参议院第 8 次会议审批通过，宪法理事会于 2016 年 5 月 5 日签发第 160/002/2016KBF.C 关于确定符合宪法的决定书，本法的内容如下：

第一章、总则

第一条：目的

本法的目的是：

- 专门提供给受劳工法管辖之下工厂/企业和其全部人员，包括空运和海运的工作人员的权利和自由。
- 确定在柬埔寨国家雇主和雇佣工人的专业机构的组织和运作。

第二条：目标

本法的目标：

- 保护受劳工法管辖之下的全部人员，包括空运和海运工作人员合法权利和利益；
- 确保雇佣工人和雇主之间集体谈判的自由权利；
- 促进劳资关系和谐；
- 促进体面的工作发展、提高生产力和投资。

第三条：适用范围

- 本法适用于受劳工法管辖之工厂/企业和所有在工厂/企业内的人员。
- 本法也适用于空运和海运的工作人员。

第四条：定义

本法的主要用词，其定义如下：

- 专业机构指的是受雇工人或雇主集体成立的组织，他们自愿合作做任何活动或制定自己的规则，以便能够实现专业特定的目的和目标。根据本法的定义，受雇工人的专业机构简称为工会，而雇主的专业机构简称为雇主协会。
- 工人代表指的是受雇工人亲自通过选举选出自己的代表人。
- 选举团体指的是选民。
- 工会代表指的是通过工会选举选出自己的代表人。
- 地方工会指的是在地方工厂/企业内由雇佣工人自愿和集体成立的专业机构。
- 工会联合会指的是由同样专业或同样经济活动的地方工会自愿和集体成立的专业机构。
- 工会联盟指的是由工会联合会自愿和集体成立的专业机构。
- 工会全国委员会，包括工会联盟的全部会员，指的是整个联盟统一的一合法代表。

- 雇主联合会指的是由雇主协会自愿和集体成立的专业机构。
- 永久关闭厂房指的是工厂/企业按现有的法律法规合法的关闭。

第二章、成立和参加工会或雇主协会的基本权利

第五条：成立和参加工会或雇主协会的基本权利

在无何歧视下，受雇工人和雇主有权利自己成立工会或雇主协会，成立的目的应按照工会或雇主协会规定的章程，为了考察、研究、培训、提高利益和保护权利，也就是精神方面的利益和集体的材料。

受雇工人有权：

- 参加成立工会；
- 参加工会会员，并受该工会管辖之下；
- 可以参加工会合法的活动；
- 可以在工会内寻求或接受工作职位，并受该工会管辖；
- 如果工会规则有说明选举的前提下，可以在工作场所参加选举选出代表人；
- 如果有规则说明关于选举或当选的前提下，可以在工作场所参加选举或当选代表；
- 根据本法规定，可以执行其他另有的权利。

所有雇主有权：

- 参加成立雇主协会；
- 根据雇主协会的规定，参加雇主协会的会员；
- 可以参加雇主协会合法的活动；
- 根据协会的规定，可以在协会内获得工作职位；
- 根据本法规定，可以执行其他另有的权利。

如果在同一家工会或雇主协会内有同样的会员，则禁止成立这样的工会或雇主协会。

第六条：工会会员不应该被歧视

所有受雇工人或雇主不得因种族、肤色、性别、信条、宗教、政治见解、国籍、出身地或健康问题为由而被歧视，受雇工人或雇主都有权参加自己选定的工会或雇主协会。任何人包括工会不能阻止行使该权利。

第七条：不参加的自由权利

本法对每个人规定的自由，如以上第五条说明（成立和参加工会或雇主协会的基本权利）指的是每个人都有自由不参加工会或雇主协会，并也有自由随时退出自己已参加的工会或雇主协会。

受雇工人可以通过申请文件（附有签名或按手印）提交给工会和雇主说明自己退出工会或雇主协会。自从受雇工人发出通知之后，该受雇工人应会自动失去工会会员的资格，雇主应立即停止扣减该受雇工人的工会会费。任何人不能阻止受雇工人参加或退出任何工会的权利。

第八条：参与领导和管理工作的自由权利

根据本法的条款，工会或雇主协会的全部会员有权利参加工会或雇主协会的领导、管理和行政工作。工会或雇主协会的章程将对退休人员在这些工作岗位给予优惠条件。

第九条：工会和雇主协会的权利

工会全国委员会、工会和雇主协会的权利如下：

- 拟定章程、行政制度、组织自己的工作程序，并不违反现行的法律法规和公共秩序。
- 自由选举自己的代表。

第十条：工会或雇主协会的架构，以及工会或雇主协会之间的联盟

工会的架构分成 3 个等级，如下：

- 1、 一家地方工会，由地方工厂/企业的雇佣工人人数至少 10 名组成的工会；
- 2、 一家工会联合会，由已注册的地方工会至少 7 家组成的工会联合会；
- 3、 一家工会联盟，由已注册的工会联合会至少 5 家组成的工会联盟。

雇主协会的架构分成 2 个等级，如下：

- 1、 一个雇主协会应由工厂/企业至少 9 家组成的雇主协会；
- 2、 一个雇主联合会，由已注册的雇主协会至少 6 家组成的雇主联合会。

工会或雇主协会可以自由的谈判关于考察、研究、培训、提高专业和保护利益，包括精神和材料方面的利益。

工会可以与其他国内和国际性工会联盟。雇主协会也有同样的权利。

在工厂/企业的工会有权利参加比自己级别高的工会，在同一个时间只能参加一家工会而已。

第三章、工会或雇主协会的注册

第十一条：注册的权利和利益

为了让工会或雇主协会在本法内获得权利和利益，工会或雇主协会创始人需要在劳工部注册。劳工部需保存注册的手册和记录，并定期配合公布。

第十二条：申请注册要求的条件

如果申请注册符合本法规定和本法要求的条件，申请将被获得批准，并签发注册证书。该申请需有：

- A- 工会或雇主协会的章程原版，包括工会有关目的声明；
- B- 行政管理和行政制度原版；
- C- 工会或雇主协会领导人和行政负责人的名单；
- D- 财务账簿和财务记录保存的地址；
- E- 在注册之后 45 天内需提供含有其银行账户信息的担保合同；
- F- 附有选举成立专业机构的会议纪要原版；
- G- 对于工会：
 - 地方工会，必须有地方工厂/企业的全部会员（工人）的名单，至少要有 10 名；

- 工会联合会，必须有已注册的地方工会当作自己的会员，至少要有 7 家地方工会；
- 工会联盟，必须有已经注册的工会联合会当作自己的会员，至少要有 5 家工会联合会。

H- 对于雇主协会：

- 雇主协会，必须有自己的会员，至少要有 9 位雇主；
- 雇主联合会，必须有已注册的雇主协会当作自己的会员，至少要有 6 家雇主协会。

收到申请注册手续之后 30 个工作日，如果劳工部未回复，应该被认为工会或雇主协会已经被注册。工会或雇主协会的章程、领导人和行政负责人名单需复印备案在工会或雇主协会所在地的省-市劳工局，并复印备案在内阁事务部、司法部和内政部。应复印备案工会的章程和领导人和行政负责人的名单，如果工会或雇主协会更换领导人和行政负责人，或更改章程，必须重新整理和备案。

第十三条：章程的要求

申请注册的工会或雇主协会，其章程必须包括：

- 工会或雇主协会的名字、标志、地址和公章的样本；
- 工会或雇主协会的专业或行业应用范围的说明；
- 应规定保存通常的财务记录，以及需要公布工会或雇主协会的财政年度报告；
- 每次开会决定罢工、修改章程和召开工会的大会的情况下，需规定要获得多数会员人数的投票通过（至少 50%+1）；
- 开会决定罢工的情况下，应秘密投票，参加会议的人数至少要有 50%+1 的投票通过；
- 通过秘密投票选出领导的程序；
- 确定领导人和行政负责人岗位的任期，以及连任的可能性；
- 应由工会大会或会议决策规定每位会员缴纳的会费，以及每个月交纳会费的手续；
- 工会领导人和行政负责人的条件和性质至少应符合本法第 20 条款（工厂/企业内工会领导人和行政负责人的条件）和本法第 21 条款（雇主协会领导人和行政负责人的条件）的规定。
- 工会的章程应明确工会的目的是代表受雇工人的全部种类，还是只代表受雇工人的一种类或多种类。在此情况下，只有与章程相同的受雇工人种类的工人才能参加该工会的会员。

第十四条：注册的影响力

已注册的工会或雇主协会才合法和有注册资格。已注册的工会或雇主协会有权利向劳动法院申诉、有权利获得动产或不动产的财产（不管收费或不收费），并有权签订合同。

任何工会或雇主协会没有注册，或推迟时间注册，或被取消注册资格，而进行工会或雇主协会的活动，将被认为非法。

除了本法第 59 条款的“G”条款（在工厂/企业内拥有少数会员的工会与具有代表性工会的权利和义务）之外，工会不能经营商业贸易。

第十五条：申请注册的行动

工会或雇主协会申请注册的程序，应规定在劳工部部长的通告内。

第十六条：推迟注册时间

推迟注册时间，应有下面合理的原因：

- A- 工会或雇主协会的目标表明不保护或不提高受雇工人的权利，以及不提供任何利益给受雇工人，不符合工会或雇主协会已规定的章程；
- B- 不独立的工会，如果有下列的情况，工会将被认为不独立：
 - 受雇主或雇主协会管理的工会。
 - 受雇主或雇主协会的任何干涉或干扰。
- C- 工会或雇主协会没有按照本法第 12 条款（申请注册要求的条件）完成条件。
- D- 工会或雇主协会的章程不遵照或符合本法的规定或规则。
- E- 工会或雇主协会的领导和行政负责人不符合本法第 20 条款（工厂/企业的工会领导和行政负责人的条件）规定的达到的条件，以及第 21 条款（雇主领导和行政负责人的条件）达到的条件。
- F- 工会或雇主协会的名称与已注册工会或雇主协会的名称一样或类似，或工会或雇主协会没有明确适用范围或宗旨，导致公众容易被欺骗或误解。

收到申请注册文件之后，劳工部应在 30 个工作日内以书面形式说明推迟注册时间的理由。自从收到推迟时间的通知之日算起，被推迟注册时间的工会或雇主协会应更改或满足缺乏的条件，如果不更改，该申请注册应自动被拒绝。

第十七条：保存注册

为保存已批准注册的有效期限，每家工会或雇主协会应：

- A- 根据财务账簿和保存的财务记录，整理财政报表和年度工作报告交给自己的会员知悉，以及抄送一份上报劳工部，最迟不超过次年的 3 月底，报告需要显示：
 - 在做报告的同时应显示总收入，显示金额和收入来源；
 - 工会或雇主协会的其他支出；
 - 工会或雇主协会的活动；
 - 会员人数。
- B- 自从注册之后 45 天内，工会或雇主协会需上报自己银行账号的相关信息；
- C- 按照本法规定，如果工会或雇主协会有更改任何信息，必须在 15 个工作日内办理更新手续，更改会员的人数除外。

第十八条：关于修正的通知

如果工会或雇主协会没有按照本法第 17 条款（保存注册）来完成义务，劳工部将签发第一次关于修正的通知书给工会或雇主协会，自从收到通知书之后 45 天内工会或雇主协会需要办理修正。

如果工会或雇主协会没有按照劳工部第一次通知书进行修正，劳工部将会签发第 2 次通知书要求工会或雇主协会在 30 天内办理修正信息，从签发第 2 次通知书之日算起。

如果工会或雇主协会还是没有按照劳工部的第 2 次通知书进行修正，则劳工部将上诉劳动法院申请取消工会或雇主协会的注册资格。

第十九条：取消注册资格

劳动法院有权利取消注册资格。劳工部有权利上诉劳动法院申请取消注册资格。

如果工会或雇主协会解散，注册资格也将自动取消。

第二十条：工厂/企业内工会领导人和行政负责人的条件

对于工会领导人和行政负责人属柬埔寨籍，需达到下列条件：

- A- 年龄至少 18 岁；
- B- 明确的关于自己地址的证明；
- C- 明确的证明自己至少能够阅读、说写柬文；
- D- 明确的证明自己没有犯下罪行（包括民法和刑法）；

对于工会领导人和行政负责人属外国人，需达到下列条件：

- A- 年龄至少 18 岁；
- B- 懂得阅读和说写柬文；
- C- 已在柬埔寨国家和正在柬埔寨国家工作至少 2 年时间；
- D- 明确的证明自己没有犯下罪行（包括民法和刑法）；
- E- 要明确自己在柬埔寨国家的住址和永久的地址，并需符合柬埔寨移民法；

在必要的情况下，劳工部可以要求提供其他相关信息。

第二十一条：雇主协会领导人和行政负责人的条件

对于雇主协会领导人和行政负责人属柬埔寨人民，需达到下列条件：

- A- 年龄至少 18 岁；
- B- 明确证明自己的地址；
- C- 明确的证明自己没有犯下罪行（包括民法和刑法）；

雇主是外国人，可以当选雇主协会领导人和行政负责人的候选人，可是需要达到下列条件：

- A- 年龄至少 18 岁；
- B- 要明确自己在柬埔寨国家的住址和永久的地址，并需符合柬埔寨移民法；
- C- 连续 2 年时间在柬埔寨国家投资业务或工作；
- D- 明确的证明自己没有犯下罪行（包括民法和刑法）；

在必要的情况下，劳工部可以要求提供其他相关信息。

第四章、工会或雇主协会的财政

第二十二条：资源和财政来源

工会或雇主协会的资源 and 财政来源：

- A- 工会或雇主协会会员缴纳的会费，会费的金额应在工会或雇主协会的章程内有规定。
- B- 工会或雇主协会的其他合法收入活动，应符合本法的规则。
- C- 工会或雇主协会会员或其他第三方赞助的资金或资源，以便执行工会的合法活动，符合本法的规则。

第二十三条：财务和财产的隔离

各级工会或雇主协会的财务和财产不应与领导人和行政负责人，以及全部会员有任何关系。

第二十四条：使用财务和财产应符合章程和法律

工会或雇主协会按照其它法律的全部合法经营活动，转移和转让工会或雇主协会的收入和财产给其他方，工会或雇主协会的投资基金都需要按照本法的规定或工会或雇主协会的章程进行。

如果怀疑工会或雇主协会使用和管理财政不当，相关机构有权利申请独立审计机构进行审核工会的财政，该独立审计机构应获得柬埔寨国家合法的注册。

第二十五条：使用和管理财政和财产的责任

领导人和行政负责人应负责工会或雇主协会的使用和管理财政和财产。

第二十六条：允许扣减会费和代理服务费

获得雇佣工人以书面文件同意之后，雇主有义务协助工会扣减工会会员（雇佣工人）的工资，以便自动转给工会。应按照劳工部部长签发的通告执行。

最具有代表性的工会有唯一权与雇主谈判，以便把适当的代理服务费用列到集体协议内，该服务费不得超过会费和其他费用。该代理服务费仅交纳一次而已。

第二十七条：保存财政记录

全部工会或雇主协会需按照劳工部部长规定的格式保存财政记录，并按照工会或雇主协会的章程而显示财政报告给工会或雇主协会的会员，然后需要抄送一份上交劳工部。

第五章、工会或雇主协会的解散

第二十八条：工会或雇主协会的解散

工会或雇主协会可以按照以下方式解散：

- 1- 根据每家工会或雇主协会的章程，工会或雇主协会可以被解散。
- 2- 如果工厂/企业完全不运行或关闭，工会或雇主协会将自动解散。
- 3- 工会或雇主协会被法院裁定解散。

第二十九条：由劳动法院解散

相关机构、工会或雇主协会总会员的 50% 的人数有权上诉劳动法院解散工会或雇主协会。

工会或雇主协会被劳动法院解散的任何原因如下：

- A- 工会或雇主协会的组成或相关活动违反法律或违背工会或雇主协会的章程。
- B- 不能从雇主中获得独立的工会，并不能恢复其独立性。
- C- 领导人或行政负责人以工会或雇主协会的名义被发现犯了严重错误。

在法院签发决定书之前，劳动法院可以规定让工会或雇主协会改正一些错误，如第 A, B 和 C 点。

第三十条：解散的影响力

尽管一家工会或雇主协会被解散，从正式宣布工会或雇主协会被解散之日，工会或雇主协会的负责人和行政负责人也不能脱离与会员或其他相关机构的所有义务的责任。

自从法院签发解散决定书之后 5 年内，被解散工会的负责人和行政负责人不能领导和负责新工会或雇主协会的工作。

第三十一条：被解散的工会或雇主协会的财产

如果工会或雇主协会被解散，其财产应按照章程内容处理，如果在章程内没有规定如何处理，则应按照大会会议的决定来处理。

工会或雇主协会解散后的财产，如果在章程内没有规定如何处理，以及没有大会会议的任何决定，劳动法院可以把已解散的工会或雇主协会的财产转移给其他同样合法组成的工会或雇主协会，或转移给救济协会或社会协会。

第六章、工厂/企业的工人代表

第三十二条：第一轮选举所选出工人代表

拥有至少 8 名正式受雇工人的一家企业或单位，受雇工人应该选出一名工人代表作为所有有资格在该企业或单位投票的工人的唯一代表。

如果雇主和在该企业的代表性的工会组织，在关于要求选举工人代表的不同单位的数量上，没有协议，这样的争议应呈交劳动法院，劳动法院有承认不同单位性质的司法管辖权。

第三十三条：当选

任何获得更多票数的候选人宣布获选入席。万一只剩一个席位，而几个候选人获得同样的票数，该席位分派给候选人中的年长者。只有投票人数至少等于选民登记数一半的投票才有效。

第三十四条：第二轮选举

如果参加选举人数少于报名选举人数的一半，雇主应在 15 天后再次举办选举，而本次的选举不需要计算选民人数。

第三十五条：雇主组织选举的义务

组织选举是雇主的责任，万一没有工人代表，该雇主应设定日期进行选举，并在收到受雇工人、工会或劳工监察官的要求后，在 15 天内进行宣传。在收到要求后 45 天内应组织选举。如果是选举所有的新的工人代表，则投票必须在现任代表任期到期前 15 天的期间内举行。

第三十六条：选举时间和地点

该选举应发生在工作时间内秘密的举行，选举正式的工人代表和助理工人代表应同时或分别组织投票。如果选前协议或集体协议或适用于离散性的职业类型（需有不同的选举投票）的调整性规定，则该选举应分别在不同的地方举行。

第三十七条：雇主整理会议纪要的义务

自从选举之后 8 日内，雇主需整理关于选举选出工人代表的会议纪要上报给劳工部。另外，雇主也需要复印一份会议纪要张贴在工厂/企业内，以便宣布给受雇工人知悉。

第三十八条：选举的权利和候选人的权利

年龄至少 18 岁的受雇工人，且已经为企业工作至少 3 个月，且未招致选举法规定的其投票权的丧失，有资格进行投票。

年龄至少 18 岁的候选人在该企业的资历至少 3 个月的，有文化知识至少会阅读、说写柬文，应有资格成为候选人。包括这些条件，有资格成为候选人的外国人必须根据移民法规定的在柬埔寨王国的居留权，其候选资格直到请求的居留期末结束。

第三十九条：推荐工人代表的候选人

工人代表从每个单位内部的代表性的工会组织提名的候选人中选出。

一家工会提名的候选人人数不能超过预期的工人代表得到的席位。如有必要，必须向每个选举团体申请。

工厂/企业内没有工会，或没有受雇工人愿意当作工人代表的候选人，或受雇工人的条件不符合候选人的资格，如本法第三十八条款（选举的权利和候选人的权利）的规定，劳工部部长应解决该问题。

第四十条：工人代表的人数

工人代表的数量依据在工厂/企业的工人人数设定如下：

- 8-50 名工人：一名正式的工人代表和一名助理工人代表；
- 51-100 名工人：两名正式的工人代表和两名助理工人代表；
- 超过 100 名工人：每 100 名工人有一名额外的工人代表和一名额外的助理工人代表。

第四十一条：工人代表的使命

工人代表的使命如下：

- 向雇主提出任何个人或集体的对有关工资，有关适用于该工厂/企业的劳动法律、一般劳动规章和集体协议的执行不满意度；
- 向劳工监察官提出所有对关于其负责监视的劳动法律、规章的执行的投诉和批评；
- 确保有关工人健康和安全的规定被实施；
- 提出有利于保护和改善该工厂/企业工人健康、安全和工作条件的，特别是发生工作相关的事故或疾病时，建议采取的措施；
- 工人代表必须得到咨询并对劳工法规定的内部规章制度的草案、或对这些规章制度的修改草案提出一个书面意见；
- 工人代表也必须得到咨询并对因活动减少而产生的冗余、或对该工厂/企业的内部重组提出一个书面意见；
- 在工厂/企业没有工会的情况下，工人代表可与雇主签订过渡性的集体协议。过渡性集体协议有效期为 2 年。如果具有代表性工会与雇主签订的集体协议，并该集体协议对雇佣工人的利益相等或多于过渡性的集体协议的利益，在执行方面，该集体协议将自动替代过渡性的集体协议。

第四十二条：正式的工人代表和助理工人代表的期限

选出的正式工人代表和助理工人代表的任期是 2 年，并可以再次当选。

他们的职能因死亡、辞职和劳工合同终止而终止。

当一名正式的工人代表离开职位或缺席，他被来自同一选举团体的一个助理工人代表所代替，代替的优先权给予被同一工会组织提名的助理工人代表和获得最多票数的人。

第四十三条：工人代表的保护

解雇一名工人代表或工人代表候选人只能在劳动监察管批准后进行。同样的保护措施适用于任期结束后3个月期间的前工人代表和宣布投票结果后3个月期间未当选的候选人。任何结束工人代表的任期的重新分派工作或调任受制于此同样的程序。

被要求批准解雇本条所指的雇佣工人的劳动监察管，应在收到该案件后最迟一个月内，把他的决定给雇主和上述的雇佣工人以及该工人所属的工会组织。

在收到决定后，雇主和上述的工人或该工人所属的工会组织有2个月的时间向劳工部申诉。劳工部可以取消或改变该劳动监察管的决定。

如在规定的时间内未有劳工监察管的决定的通知，或在收到申诉后2个月内无劳工部决定的通知，则该案和该申诉被认为遭到拒绝。

第四十四条：拒绝行政决定书的影响力

当劳工部或上诉法院的行政庭撤消一个批准解雇工人代表的行政决定，则该代表有权恢复原职或同等的职位，如果他在收到原行政决定后的2个月内进行申诉。如任期未满，该工人代表应恢复其代表任期。

第四十五条：发生严重不良行为

万一发生严重不良行为，工厂/企业的雇主可以决定立即暂停上述一方的职责，直到劳动监察管作出决定。如果劳动监察官驳回该解雇决定，则取消停职决定且其效力被合法地撤消。自从获得劳动监察官的决定书之后，雇主应立即接收受雇工人回到工厂/企业上班。

第四十六条：受雇工人的反对权利

该工厂/企业内工人代表的存在，并不妨碍受雇工人直接向雇主或雇主代表提出自己的不平。

第四十七条：反对选举选定工人代表的结果

有关工人代表的选举、资格和公平选举的不正确，应提交劳动法院解决。

第四十八条：劳工部部长签发的通告

劳工部的部长签发通告，确定对第六章（工厂/企业的工人代表）的执行，特别关于：

- A- 投票程序和受雇工人选举团的划分；
- B- 雇主或其代表承认工人代表的条件；
- C- 工人代表承担其责任的手段，包括工作时间的多少；
- D- 选举机构可以使工人代表离开其工会职位的条件。

第七章、工会的权利和职责

第四十九条：会员在工会的权利

工会的领导和行政负责人应由工会的会员亲自投票选出，并可以重新当选。如果影响到会员的问题，则会员应秘密投票。

工会的会员不需要交纳过多的会费，或不能自由规定的会费，除了他们被允许收取会费符合工会的章程，否则没有任何人或工会代理可收取会费。

受雇工人在同一个时间只能参加工厂/企业内的一家工会，如果受雇工人在同一家工厂/企业内参加了一家工会，然后又去参加另一家工会，最后的工会应向雇主发通知，而该受雇工人将成为最后一家工会的会员。

第五十条：会员的代表和工会代表

每名受雇工人有权利要求自己的代表与雇主沟通、交流。

如果有最具有代表性工会，在工厂/企业的其他工会组织只能按照集体协议内提供的权利代表自己的会员而已。如果集体协议还有效期，或最具有代表性还有效力，普通工会就不能重新谈判或修改集体协议的其他条款。

在工厂/企业只有一家工会或一家最具有代表性工会，该工会可以委任自己的会员当作工会代表（该会员应满足工会代表要求的各种条件，如本法第三十八条第2段（选举的权利和候选人的权利）内容。该工会代表有足够的权利决定，并以专业机构的名义与雇主签订集体协议。工会代表有2年的任期，并可以重新当选。

工会代表的使命与工人代表的使命一样。

第五十一条：诚信和诚意的原则

工会的职责应代表自己会员诚信和诚意的与雇主谈判确定其他条件和劳工条件，确保其他条件和劳工条件应被遵守和执行，并需要保护会员的利益。诚意和诚信的职责包括与雇主及时见面、及时参加会议，为解决问题或进行集体谈判，以便能够签订集体协议的各种条件和劳工条件，以及解决协议中发生的争议或问题。如果有一方的要求，该职责也包括协调工作或合理的反对意见。

第八章、雇主和雇主协会的职责

第五十二条：受雇工人申请最具有代表性的名单

如果工会申请最具有代表性，雇主应保存受雇工人的名单，以及每个月需更新受雇工人的名单，在更新时需有证明名字、劳工合同的情况和劳工级别，以便随时可以检查。执行该手续应依照劳工部部长的另行规定。

第五十三条：诚信和诚意的原则

全部雇主和雇主协会的职责应代表自己会员诚信和诚意的与工会和工会合法代表谈判确定其他条件和劳工条件，确保其他条件和劳工条件应被遵守和执行，并需要保护会员的利益。

诚意的职责包括与最具有代表性工会及时见面谈判、及时参加会议，为解决问题或集体谈判，以便签订集体协议的各种条款和劳工条件，以及解决协议中发生的争议或问题。如果有一方的要求，且不是普通的开

会和谈判的职责，包括提供给最具代表性工会的一些方便，以便在谈判中能够提供相关信息，并工会提出的谈判、要求执行合同或备忘录，雇主和雇主协会不需要同意工会所提出的具体申请。

谈判的双方必须遵守诚信和诚意的原则。

第九章、最具有代表性工会的代表

第五十四条：工厂/企业范围内的最具有代表性

工会的具有代表性将在工厂/企业范围内被认可。对于谈判签订集体协议或解决集体劳工争议，最具有代表性工会将有唯一权负责和处理。

工会获得最具有代表性，需要完成下列的标准：

A- 正确的注册；

B- 按照本法，工会需有关文化专业和教育专业的服务和活动提供给自己的会员；

C- 工会会员多数需有工作牌和会员名单，或在工厂/企业范围内获得最多票数的工会，包括如下：

- 工厂/企业只有一家工会组织，并获得总受雇工人超过 30% 的人数当作自己的会员，或
- 对于一家工厂/企业拥有多家工会组织，应获得其他工会的支持，并获得工厂/企业总工人人数 30% 的支持，或
- 如果工会组织不能获得工人总人数 30% 的支持，应组织选举，以便获得工厂/企业工人总人数 30% 的支持，应由劳工部部长另签发通告执行。

如果一家工厂/企业有很多地方工会，而这些工会不能符合标准（如以上条款说明），并不能找到其它单位承认为具有代表性，谈判签订集体协议将按照本法第 72 条款（谈判理事会）的内容执行。

第五十五条：在一个专业或一个经济活动或一个行业内的具有代表性

在一个专业或一个经济活动或一个行业内有很多工会组织，而那些工会需要完成如本法第 54 条款第 A 和 B 点（工厂/企业范围内的最具有代表性）的内容，必须获得具有代表性的支持，还要另加一个标准就是获得多数持有厂牌工人的支持。

最具有代表性工会有唯一权利代表雇佣工人与雇主或雇主协会谈判，签订集体协议或解决劳工纠纷。

如果在一个专业或一个经济活动或一个行业有很多工会，而这些工会不能符合标准（如以上条款说明），并不能获得其它单位承认为具有代表性，谈判签订集体协议将按照本法第 72 条款（谈判理事会）的内容执行。

第五十六条：申请最具有代表性的证明

工会应按照劳工部部长签发的通告的程序和手续，向劳工部申请最具有代表性的证明。

第五十七条：由劳工部部长确定的具有代表性

收到工会申请之后最迟 30 个工作日，劳工部部长应作出正式决定认可已按照本法满足标准要求的工会为具有代表性。如果有必要重新检查工会的具有代表性资格，劳工部部长可以委派官员负责再次检查。

如果工会违反法律或失去本法说明的标准要求，劳工部可以吊销或撤销工会的最具有代表性资格。

第五十八条：最具有代表性工会的权利和职责

加上本法说明的全部权利之外，最具有代表性工会的职责另有如下：

- 诚意的与雇主进行谈判，目的为劳工条件、劳工安全、健康和和其它利益而签订集体协议；
- 如果工人对执行集体协议的不满或投诉，应诚意的代表那些不是自己会员的受雇工人；
- 在接受新会员不应有歧视行为；
- 按照劳工法，应按照已规定的方式进行分配席位。

第五十九条：工厂/企业的少数会员的工会与具有代表性工会的权利和义务

如果在工厂/企业已有的具有代表性工会（其代表性已被证明和仍有效期），其它的少数会员的所有工会没有权利要求谈判、签订集体协议和要求超过法律、规则、集体协议、内部制度规定的权利和利益。拥有少数会员的工会的权利和义务，包括：

- A- 提供关于法律知识和专业知识的培训；
- B- 给自己的会员提供法律咨询和具体实施；
- C- 代表自己会员解决私人的争议；
- D- 参加日常工作的配合；
- E- 在劳工市场机制参加咨询或提供意见；
- F- 提供自己会员的相关信息；
- G- 合作安排购物店、餐馆或保健地方，为减轻自己的会员生活的问题；
- H- 为自己会员提供失业福利的行政工作。

最具有代表性工会也可以按照第 A 点到第 H 点执行的义务。

第六十条：时间和丧失最具有代表性

已被证明为最具有代表性的工会，在有效期 2 年内自从获得证明为具有代表性，工会的代表性不能被申诉反对，除非发生以下问题，工会的具有代表性将会丧失，并没有规定时间：

- A- 依照实际的证据，如果发现工会延误执行自己的职责如本法第 58 条款（具有代表性工会的权利和职责）；
- B- 如果工会的注册资格被取消；
- C- 如果工会被解散；
- D- 如果有具体的证据证明该工会不是具有代表性工会；

当具有代表性的 2 年期限到期，在同一家工厂/企业的其他工会组织可以通过劳工部部长签发的通告的程序申诉反对该具有代表性。

对于劳工部部长的决定以本条款第 A 点有关，工会有可能会被申诉到劳工法院。

劳工部需保留具有代表性工会的记录，以及每 12 个月宣布具有代表性工会的名单。

第六十一条：保存与扣减会费和代理服务费的文件

雇主需保存自己扣减受雇工人的工资待遇，以便缴纳工会会费和代理服务费的的全部记录和文件。记录应注明受雇工人同意雇主扣减其工资待遇的日期，注明每名受雇工人应被扣减工资待遇的金额和日期，以及注明转交会费给工会的金额和日期。

第十章、雇主的不当行为

第六十二条：由于工会的活动，工会不被歧视

由于受雇工人与工会有关系、或是工会领导或受雇工人参加工会任何活动，而雇主对受雇工人的工作、领导、分配工作、晋级、支付报酬、提职、处分、终止劳工合同、包括停止或不继续延期劳工合同的歧视行为。

第六十三条：雇主的行为被认为不正当

雇主的以下不正当行为，将被认为违法：

- A- 以任何方式干涉受雇工人执行自己的权利，以便成立工会；
- B- 制定工作条件或继续延期劳工合同，要求受雇工人不要参加工会或退出工会；
- C- 与工会会员签署服务合同或职业合同，这些合同干涉到受雇工人将要成立工会的权利；
- D- 以各种渠道主动控制工会，比如：支持或干涉成立工会或参与任何工会的行政管理工作，或配合任何工会工作，包括提供财政或资金赞助所有工会或创始人或支持者；
- E- 歧视受雇工人的工资待遇、工作时间、劳工条件和其他条件，以便鼓励或不鼓励参加任何工会；
- F- 开除、解雇或偏见或歧视受雇工人正要提供或将要提供证人或证据关于雇主对本法条款或现有劳工准则的实施；
- G- 违反本法说明的集体协议的职责，或违反工会章程、劳工合同、集体协议、备忘录或规则，或阻碍谈判和阻碍集体协议的实施；
- H- 不合法的关门（倒闭）；
- I- 以各种方法堵住工厂/企业的门或出口，或威胁或使用暴力对已参加或将要参加罢工的工人；
- J- 当工厂/企业关闭的时候，没有按照法律程序完成自己的义务。

第十一章、工会的不当行为

第六十四条：歧视会员

如果员工、雇佣工人、工会或工会代表拒绝加入会员如本法第 6 条款（工会会员不应被歧视），这种行为被当作歧视行为。

第六十五条：工会不正当的活动

工会或工会代表的以下不正当行为，将被认为违法：

- A- 限制或强迫受雇工人在成立工会的执行权利，无论如何，工会需有权利制定自己的措施，以便选择会员或保留会员；
- B- 以拒绝参加工会或退出工会为理由，企图让雇主歧视和反对该工人，包括不合法的停止该工人；
- C- 以具有代表性行为违反了诚信和诚意的谈判关于集体协议的条件；

- D- 强迫雇主缴纳任何费用或移交, 或交纳费用, 或其他物资, 以便提供自己不能完成的服务, 包括工会谈判要求的服务费用;
- E- 违反工会章程、劳工合同、备忘录、协议书、集体协议或法律法规, 或阻碍谈判和阻碍执行集体协议的行为;
- F- 为服务自己的政治见解、或满足自己的野心而使用骚扰的行为, 或在工作场所和其他地方使用暴力行为;
- G- 在工厂/企业周围内堵住或阻碍出入口, 或煽动或威胁或以暴力行为应付或强迫非罢工工人, 不要让工人进工厂/企业工作或关闭公共道路;
- H- 不按法律程序进行非法罢工或示威;
- I- 毁坏私人或集体或公共财产。

第十二章、受雇工人和工人代表的特别保护

第六十六条：进入工厂/企业

地方工会的代表需要进入工厂/企业, 以便执行自己的权利或为了与自己的会员沟通, 需要事先获得雇主的同意, 而雇主不能拒绝该申请, 该批准影响工厂/企业正常运作的除外。

第六十七条：停止工作的保护

为工会领导选举的所有候选人, 应从解雇或停止工作中获得保护, 享受如工人代表一样。如果该候选人不被当选, 特别保护应从选举之前 45 天至选举之后 45 天止。为了获得特别保护, 工会应以各种有效的方式, 向雇主发通知, 并抄送劳工部有关候选人。在每次选举的时候, 雇主只需执行一次。

自从创受雇或雇佣工人申请注册工会, 在申请过程中应获得特别保护, 享受如工人代表一样。自从劳工部证明工会注册之日起 30 天获得特别保护。

超过以上规定的日期, 该特别保护应提供给工会主席、副主席和秘书长。工会应以各种有效的方式通知雇主关于获得特别保护的人员名单, 并抄送一份上交给劳工部。

第六十八条：被解雇的工会领导进入工厂/企业的权利

临时被解雇或停止工作的全部工会领导和行政负责人还是有权利进入工厂/企业。此外, 永久被解雇的工会领导和行政负责人有权利在被解雇日算起 60 天内进入工厂/企业, 为了完成自己在届期内的义务, 并不会影响到工厂/企业通常的运行。

工会领导和行政负责人犯了严重错误将依法被开除, 被赶出工会, 没有权利和义务进入工厂/企业。

第十三章、集体协议和集体谈判

第六十九条：集体协议的目的

集体协议的目的就是规定和确定劳工条件、职业条件和空运、海运员工和工人的其他条件，以及管理雇主和雇佣工人或工会的关系，或工会和雇主协会的关系。

集体协议应明确自己执行的适用范围，如下：

A- 地点范围

- 在车间或工地等级；
- 在工厂/企业等级；
- 在省-市等级；
- 在国家等级。

B- 专业范围

- 一个确定的专业
- 很多或同样的专业合在一起
- 一个经济活动或一个确定的经济活动
- 很多经济活动或经济活动的多方面

C- 行业范围

D- 在空运和海运的范围。

集体协议内对空运和海运员工和受雇工人规定和说明的条件有利于现有法律的条件。无论如何，集体协议内的条件不能违反现有法律的条件和公共秩序。所有雇主、员工、受雇工人要求的其他利益和劳工条件不能违反法律法规的内容和工厂/企业的规章制度的内容。

在地点范围、专业范围、行业范围和空运、海运范围需有一个集体协议而已。

第七十条：集体协议的期限

集体协议的立书有限定期限和不限定期限。

如果集体协议的立书有限定期限，那么该期限至少为 3 年。如果集体协议到期，并在集体协议期限结束之前 3 个月，没有一方拒绝或反对或修改集体协议内原有的内容和条款，则集体协议还将延期 3 年期限。

如果集体协议的立书不限定期限，该集体协议将被申诉拒绝，但是该集体协议还仍然有效执行 1 年，始计收到申诉控告书之日算起。

申诉拒绝集体协议对另一方的备案和执行集体协议不构成障碍。

第七十一条：谈判方

集体协议的谈判方应按照本法，并通过会员的书面文件授权或交权谈判和决定。无关人员的干涉、煽动和骚扰的行为应被禁止。

第七十二条：谈判理事会

如果雇主与多家不是具体代表性工会，或多家雇主与多家不是具体代表性工会谈判集体协议的情况下，工会和雇主应成立谈判理事会，谈判理事会应正式代表全部受雇工人和雇主进行谈判。

以上说明的实际操作，应由劳工部部长另发通告规定。

第七十三条：集体协议的注册

当相关谈判方决定制定集体协议，在集体协议内有具体说明临时先让双方执行本集体协议的条件的内容，那么本集体协议就可以临时执行。集体协议应上交劳工部注册，获得注册后 1 天，本集体协议应立即生效。在集体协议管辖之下的雇主、员工和雇佣工人应执行集体协议的全部条款，劳工部门应配合每年宣布已注册的集体协议。

第七十四条：集体协议内说明争议的解决程序

全部集体协议的内容应有具体说明争议的解决程序，并确保最低服务、提供必要的服务、其他服务和社会秩序，方可注册。

第十四章、工会或雇主协会的争议解决

第七十五条：工会或雇主协会的争议解决

一家工会与另一家工会之间发生的争议，应由争议的工会和工会委员会通过协调和相互理解努力的解决争议。

一家雇主协会与另一家雇主协会之间发生的争议，以及工会或工会委员会与雇主协会或雇主联合会之间发生的争议，也应通过协调方式进行解决，并保持最低服务、必要服务和社会秩序。

如果上述本条款的第一段和第二段内容不能协调解决，则争议应通过法律和规则来解决。

第十五章、行政措施和处罚

第七十六条：行政惩罚和处罚

在本章的惩罚包括以书面警告和行政处罚。

第七十七条：权限

书面警告和行政处罚属于劳工部部长的权限。

缴纳行政罚款后，仲裁诉讼将予以终结。

如果违反者不同意缴纳行政罚款，案件将提交法院按法处理。

第七十八条：关于不保存财政记录

如果工会或雇主协会不遵照本法第 27 条款（保存财政记录）的内容执行，将收到书面警告。如果不遵照以上的书面警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第七十九条：关于非法阻碍成立工会或雇主协会的权利，如下：非法阻碍的人将予以书面警告：

- 成立工会或雇主协会的权利；
- 参加工会或雇主协会的权利；
- 不参加工会或雇主协会的权利；
- 当选工会或雇主协会领导人和行政负责人的自由权；

由于以歧视的理由而进行阻碍行动，也将予以书面警告，如下：

- 种族、宗教和民族；
- 有政局见解；
- 性别、信仰、宗教；
- 健康情况；
- 残疾。

如果不遵照以上的书面警告，将予以行政处罚不超过 1,000,000（壹佰万）瑞尔。

如果不遵照以上第二段内容的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十条：未经注册而进行的活动

对于那些未经注册而开展活动的工会或雇主协会，应予以书面警告。

以上第一段内容的执行也应对于那些被取消注册或取消资格的工会或雇主协会。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十一条：范围外的活动

根据章程内规定的地点范围或专业范围或行业范围，那些范围外进行任何活动的人，应予以书面警告。

如果不遵照以上警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十二条：在组织选举滥用义务

对于雇主不按照本法第 35 条款（雇主组织选举的义务）和第 37 条款（雇主整理会议纪要的义务）滥用义务，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十三条：没有代表性而进行活动

对于没有代表性的职位或不是具有代表性的工会，可是还称自己有代表性，以便参加集体协议的谈判，应予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十四条：不诚信和诚意的进行活动

对于最具有代表性工会、雇主或雇主协会不遵照本法第 51 条款（诚信和诚意的原则）或第 53 条款（诚信和诚意的原则）并没有合理的原因，并收到地方政府或另一方的提醒之后滥用义务，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十五条：不保存和更新雇佣工人名单

对于雇主不遵照本法第 52 条款（受雇工人申请具有代表性的名单）执行义务，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十六条：侵犯拥有少数会员工会的权利

对于有最具有代表性工会（该证明最具有代表性仍然有效）的工厂/企业内的少数会员工会不遵照本法第 59 条款第一段的第一点（工厂/企业的少数会员的工会与具有代表性工会的权利和义务），将予以书面警告。

如果受本法和其他法律允许有这样的行为，如上面第一段说明的罪行将不会被惩罚。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十七条：非法阻止罢工行为

对于雇主以各种渠道阻止受雇工人参加合法罢工或威胁已参加合法罢工的工人，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十八条：阻止受雇工人提供雇主未依法执行劳工法的证言

阻止受雇工人对雇主解雇、开除正提供或已提供证言、证据有关雇主没有依法实施现有劳工法或其他劳工法规，将对雇主予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第八十九条：强迫参加罢工行为

对于那些以各种渠道强迫工人参加罢工或阻止非罢者进入工厂/企业工作的人，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第九十条：阻止谈判的行为

对于那些没有资格谈判的人以各种渠道阻止谈判，以便组成集体协议，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第九十一条：违反集体协议

对于那些在集体协议范围内侵犯或违反集体协议内容或条款的人，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第九十二条：非法罢工

非法罢工指的是自从劳动法院出的决定说明该罢工属非法罢工后，而罢工者还继续罢工。

对于那些领导非法罢工的人，将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第九十三条：非法关门（倒闭）

非法关门（倒闭）指的是自从劳动法院出的决定说明该关门（倒闭）属非法后，雇主还是继续执行。

对于雇主非法关门（倒闭），将予以书面警告。

如果不遵照以上的警告，将予以行政处罚不超过 5,000,000（伍佰万）瑞尔。

第九十四条：雇主协会的责任

予以书面警告之后，雇主非法关门（倒闭）将予以 10,000,000（壹仟万）瑞尔的行政处罚。

第九十五条：其它刑事法的实施

如果本法说明的违反规则的内容也属其它刑事法的内容，本法第 15 章（行政措施和惩罚）不影响到其他刑事法的实施。

第十六章、过渡条款

第九十六条：现有的列表

当本法进入效力时，在本法进入效力之前已注册的工会或雇主协会，应被视为已经注册，并按照本法规定获得法人资格直至其任期结束为止。

第九十七条：现有的集体协议

在本法进入效力之前，现有的在劳工部备案的集体协议应继续执行直到当前期限结束为止。当本法进入效力后，所有修正的集体协议或延迟期限的集体协议必须按照本法第 13 章来执行。

第九十八条：劳动法院

当还没有成立劳动法院，所有执行本法条款中发生的争议应由法庭解决。

第十七章、最终法规

第九十九条：作废

与本法相反的内容将被作废。

第一百条：生效

本法应紧急颁布。

王宫，2016 年 5 月 17 日

国王签字（章）

诺罗敦·西哈莫尼国王