កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ អាល្លឺម៉ង់
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

ការប្រែសម្រួលជាខេមរភាសា អំពី ច្បាប់ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពរបស់សាជីវកម្មនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់

សេចក្ដីបញ្ជាក់

ឯកសារនេះ ជាការប្រែសម្រួលក្រៅផ្លូវការអំពីច្បាប់ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពរបស់សាជីវកម្មនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។សេចក្តីប្រែសម្រួលនេះប្រើប្រាស់ជាព័តមានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអាចជំនួសអោយខ្លឹមសារផ្នែកច្បាប់ជាផ្លូវការបានឡើយ។ សំណៅដើមនៃឯកសារច្បាប់ផ្លូវការអាចរកបានតាមរយៈតំណភ្ជាប់នេះ Bundesgesetzblatt ។ សេចក្តីប្រែសម្រួលនេះផលិតឡើងដោយភាពទៀងត្រង់ និងតាមរយៈចំណេះដឹងដែលយើងមាន ក៏ប៉ុន្តែ GIZ និង IGS ពុំមានទំនួលខុសត្រូវណាមួយលើខ្លឹមសារ និង ភាពជាក់លាក់របស់សេចក្តីប្រែសម្រួលនេះ នោះទេ។

ច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពរបស់សាជីវកម្មនៅក្នុងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់

ថ្ងៃទី16 ខែកក្កដា ឆ្នាំ2021

Bundestag បានអនុម័តច្បាប់ដែលមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា 1

ច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពរបស់សាជីវកម្មដើម្បីទប់ស្កាត់
ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់

(Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG)

ប្រការ 1
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី 1
វិសាលភាពនៃការអនុវត្ត

(1) ច្បាប់នេះត្រូវអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសដោយមិនគិតពីគតិច្បាប់របស់សហគ្រាសនោះ ដែល

1. មានរដ្ឋបាលមជ្ឈិម ទីតាំងអាជីវកម្មគោល ទីស្នាក់ការរដ្ឋបាល ឬមូលដ្ឋានស្របច្បាប់របស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ និង
2. ដែលជាទូទៅ មានបុគ្គលិកយ៉ាងតិច 3,000 នាក់នៅក្នុងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់។ បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារនៅក្រៅប្រទេស ក៏ស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់នេះផងដែរ។

ទោះបីមានចែងនៅក្នុងប្រយោគទី 1 ចំណុចទី 1 យ៉ាងណាក្តី ក៏ច្បាប់នេះត្រូវអនុវត្តផងដែរចំពោះសហគ្រាសនានា ដោយមិនគិតពីគតិច្បាប់របស់សហគ្រាសនោះ ដែល

1. មានការិយាល័យសាខាក្នុងស្រុក ស្របតាមផ្នែកទី 13 នៃច្បាប់ស្តីពីពាណិជ្ជកម្ម (Handelsgesetzbuch – HGB) និង

2. ជាទូទៅ មានបុគ្គលិកយ៉ាងតិច 3,000 នាក់នៅក្នុងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់។

ចាប់ពីថ្ងៃទី01 ខែមករា ឆ្នាំ2024 តទៅ ចំនួនកំណត់ដែលមានចែងនៅក្នុងប្រយោគទី 1ចំណុចទី 2 និងប្រយោគទី 2 ចំណុចទី 2 គឺបុគ្គលិកត្រូវមានចំនួនសរុប 1,000 នាក់។

(2) ទីភ្នាក់ងារបណ្ដោះអាសន្នត្រូវតែដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការគណនាចំនួនបុគ្គលិក (កថាខណ្ឌ (1) ប្រយោគទី 1 ចំណុច 2 និងប្រយោគទី 2 ចំណុចទី 2) នៃសហគ្រាសអ្នកប្រើប្រាស់ ប្រសិនបើការងារមានរយៈពេលលើសពីប្រាំមួយខែ។

(3) នៅក្នុងសហគ្រាសដែលជាសម្ព័ន្ធដៃគូ (ផ្នែកទី 15 នៃច្បាប់សាជីវកម្មភាគហ៊ុន [Aktiengesetz – AktG]) បុគ្គលិកនៃសហគ្រាសទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្នុងគ្រុប ដែលបំពេញការងារនៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ត្រូវគិតបញ្ចូលនៅពេលធ្វើការគណនាចំនួនបុគ្គលិក (កថាខណ្ឌ (1) ប្រយោគ 1 ចំណុចទី 2) របស់ក្រុមហ៊ុនមេ ហើយបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារនៅក្រៅប្រទេសក៏ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងការគណនានេះផងដែរ។

ផ្នែកទី 2
និយមន័យ

(1) មុខតំណែងស្របច្បាប់ដែលត្រូវបានការពារនៅក្នុងខ្លឹមសារនៃច្បាប់នេះ គឺជាមុខតំណែងអ្នកដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញាស្ដីពីការការពារសិទ្ធិមនុស្ស ដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី 1 ដល់ 11 នៃឧបសម្ព័ន្ធ។

(2) ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្លឹមសារនៃច្បាប់នេះគឺជាលក្ខខណ្ឌមួយដែលផ្អែកលើស្ថានភាពជាក់ស្ដែង មានកម្រិតអាចកើតឡើងគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចសន្និដ្ឋានថា ការបំពានទៅលើការហាមឃាត់ខាងក្រោម ហៀបនឹងកើតឡើង៖

1. ការហាមឃាត់ចំពោះការផ្ដល់ការងារទៅដល់កុមារក្រោមអាយុដែលត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបញ្ចប់ការសិក្សា យោងតាមច្បាប់នៃកន្លែងផ្ដល់ការងារ លុះត្រាតែអាយុធ្វើការងារមិនតិចជាង 15 ឆ្នាំ លើកលែងតែច្បាប់ស្ដីពីកន្លែងការងារចែងអំពីលក្ខខណ្ឌនេះ យោងតាមមាត្រា 2 (4) និងមាត្រា 4 ដល់ 8 នៃអនុសញ្ញាលេខ 138 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី26 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1973 ពាក់ព័ន្ធនឹងអាយុអប្បបរមាសម្រាប់អនុញ្ញាតឱ្យចូលបំពេញការងារ (ច្បាប់សហព័ន្ធ Gazette ឆ្នាំ1976 II ទំព័រ 201, 202)។

2. ការហាមឃាត់ចំពោះទម្រង់ដ៏អាក្រក់បំផុតនៃពលកម្មកុមារសម្រាប់កុមារអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំ ស្របទៅតាមមាត្រា 3 នៃអនុសញ្ញាលេខ 182 របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី17 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1999 ពាក់ព័ន្ធនឹងការហាមឃាត់ និងវិធានការបន្ទាន់សម្រាប់ លុបបំបាត់ទម្រង់អាក្រក់បំផុតនៃពលកម្មកុមារ (Federal Law Gazette 2001 II ទំព័រ 1290, 1291) ដែលចំណុចនេះរួមមាន៖

ក) រាល់ទម្រង់នៃទាសភាព ឬការអនុវត្តទាំងអស់ដែលស្រដៀងទៅនឹងទាសភាព ដូចជាការលក់ និងការជួញដូរកុមារ ការបញ្ចាំខ្លួនដោះបំណុល និងស្ថានភាពជាខ្ញុំបម្រើ ក៏ដូចជាពលកម្មដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច រួមទាំងការជ្រើសរើសកុមារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងជម្លោះប្រដាប់អាវុធ ជាដើម។

(ខ) ការប្រើប្រាស់ ការផ្តល់ ឬការប្រគល់ជូនកុមារសម្រាប់ផ្តល់សេវាពេស្យាចា សម្រាប់ការផលិតរូបភាពអាសអាភាស ឬការសម្តែងអាសអាភាស

(គ) ការប្រើប្រាស់ ការផ្តល់ ឬការប្រគល់ជូនកុមារសម្រាប់ធ្វើសកម្មភាពខុសច្បាប់ ជាពិសេសសម្រាប់ការផលិត ឬការជួញដូរគ្រឿងញៀន

(ឃ) ការងារ ដែលតាមលក្ខណៈនៃការងារនោះ ឬស្ថានភាពនៃការបំពេញការងារនោះ ទំនងជាបង្កគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព សុវត្ថិភាព ឬសីលធម៌របស់កុមារ។

3. ការហាមឃាត់ចំពោះការផ្តល់ការងារដល់បុគ្គលជាទម្រង់ពលកម្មដោយបង្ខំ ចំណុចនេះរួមបញ្ចូលទាំងការងារ ឬសេវាដែលត្រូវបានកំណត់ចំពោះបុគ្គលដែលស្ថិតក្រោមការគំរាមកំហែងនៃការដាក់ទណ្ឌកម្ម និងដែលគាត់មិនបានយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្ត ឧទាហរណ៍ ដោយសារ ការបញ្ចាំខ្លួនដោះបំណុល ឬការជួញដូរមនុស្ស។ មិនរួមបញ្ចូលនៅក្នុងការងារដោយបង្ខំ គឺជាការងារ ឬសេវាដែលគោរពតាមមាត្រា 2 (2) នៃអនុសញ្ញាលេខ 29 របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី28 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1930 ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច (ច្បាប់សហព័ន្ធ Gazette ឆ្នាំ1956 II ទំព័រ 640, 641) ឬស្របតាមមាត្រា 8 (3) (ខ) និង (គ) នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ចុះថ្ងៃទី19 ខែធ្នូ ឆ្នាំ1966 ស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ (សហព័ន្ធច្បាប់ Gazette ឆ្នាំ1973 II ទំព័រ 1533, 1534)។

4. ការហាមឃាត់ចំពោះរាល់ទម្រង់នៃទាសភាព ការអនុវត្តស្រដៀងទៅនឹងទាសភាព ស្ថានភាពជាខ្ញុំបម្រើ ឬទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការត្រួតត្រា ឬការគៀបសង្កត់នៅកន្លែងធ្វើការ ដូចជាការកេងប្រវ័ញ្ចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬផ្លូវភេទ និងការបង្កភាពអាម៉ាស។

5. ការហាមឃាត់ចំពោះការមិនយកចិត្តទុកដាក់លើកាតព្វកិច្ចសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ដែលត្រូវអនុវត្តស្របតាមច្បាប់នៃការងារ ប្រសិនបើការមិនយកចិត្តទុកដាក់នេះអាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ឬគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ជាពិសេសដោយសារតែះ

ក) ស្តង់ដារសុវត្ថិភាពដែលឃើញច្បាស់ថាមិនគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការផ្តល់ និងថែទាំកន្លែងធ្វើការ ទីតាំងបំពេញការងារ និងឧបករណ៍សម្រាប់បំពេញការងារ។

ខ) ការពុំបានអនុវត្តវិធានការការពារសមស្រប ដើម្បីបញ្ចៀសការប៉ះពាល់ទៅនឹងសារធាតុគីមី សារធាតុរូបវន្ត ឬសារធាតុជីវសាស្ត្រ។

គ) ការមិនបានអនុវត្តវិធានការឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទប់ស្កាត់ការអស់កម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្តហួសកម្រិត ជាពិសេស តាមរយៈការរៀបចំការងារមិនសមរម្យ ពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងធ្វើការ និងការសម្រាកពីការងារ ឬ

ឃ) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការណែនាំបុគ្គលិកមិនបានគ្រប់គ្រាន់។

6. ការហាមឃាត់នូវការមិនអើពើចំពោះសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ដែលយោងតាមច្បាប់នេះ

ក) បុគ្គលិកមានសេរីភាពក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព

ខ) ការបង្កើត ការចូលរួម និងសមាជិកភាពសហជីពមិនត្រូវប្រើជាមូលហេតុនៃការរើសអើង ឬការសងសឹកដោយអយុត្តិធម៌ឡើយ។

គ) សហជីពមានសេរីភាពអាចធ្វើប្រតិបត្តិការស្របតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនៃទីកន្លែងការងារ ដែលរួមមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព។

7. ការហាមឃាត់ចំពោះការប្រព្រឹត្តិដោយមិនស្មើភាពនៅក្នុងការងារ ឧទាហរណ៍ដោយផ្អែកលើមូលហេតុផលដើមកំណើតជាតិ និងជាតិពិន្ទុ ដើមកំណើតសង្គម ស្ថានភាពសុខភាព ពិការភាព ទំនោរផ្លូវភេទ អាយុ ភេទ និន្នាការនយោបាយ សាសនា ឬជំនឿ លើកលែងតែមូលហេតុទាំងនេះមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌការងារ។ ការប្រព្រឹត្តិដោយមិនស្មើភាព រួមមាន ការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍មិនស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានគុណតម្លៃស្មើគ្នា។

8. ការហាមឃាត់ចំពោះការកាត់ទុកប្រាក់ឈ្នួលទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រប់គ្រាន់ ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលទ្រទ្រង់ជីវភាពរហូតទៅដល់យ៉ាងតិចត្រឹមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ហើយក្រៅពីនោះ ត្រូវបានកំណត់ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃទីកន្លែងការងារ។

9. ការហាមឃាត់ចំពោះការធ្វើឱ្យដីផ្លាស់ប្តូរដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ ការបំពុលទឹក ការបំពុលខ្យល់ ការបញ្ចេញសំឡេងដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬការប្រើប្រាស់ទឹកក្នុងបរិមាណច្រើនហួសហេតុ ដែល

ក) ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ខ្លាំងក្លាទៅដល់មូលដ្ឋានធម្មជាតិ សម្រាប់ការរក្សាទុក និងការផលិតអាហារ

ខ) បដិសេធមិនឱ្យបុគ្គលណាម្នាក់ទទួលបានទឹកបរិភោគដែលមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ។

គ) បង្កការលំបាកចំពោះបុគ្គលណាម្នាក់ក្នុងការប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹក ឬបំផ្លាញចោលបន្ទប់ទឹកទាំងនោះ ឬ

ឃ) បង្កការប៉ះពាល់ចំពោះសុខភាពរបស់បុគ្គលណាម្នាក់។

10. ការហាមឃាត់ចំពោះការបណ្តេញចេញដោយខុសច្បាប់ និងការហាមឃាត់ចំពោះការដណ្តើមកាន់កាប់ដីធ្លី ព្រៃឈើ និងទឹកដោយខុសច្បាប់ ដើម្បីយកមកធ្វើជាកម្មសិទ្ធិ ការអភិវឌ្ឍន៍ ឬការប្រើប្រាស់ផ្សេងទៀតនូវដី ព្រៃឈើ និងទឹក ការប្រើប្រាស់ដែលធានាដល់ការទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់បុគ្គលណាម្នាក់។

11. ការហាមឃាត់ចំពោះការជួល ឬប្រើប្រាស់កងកម្លាំងសន្តិសុខឯកជន ឬសាធារណៈដើម្បីការពារគម្រោងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលប្រសិនបើគ្មានការណែនាំ ឬការគ្រប់គ្រងពីខាងក្រុមហ៊ុនទេ នោះការប្រើប្រាស់កងកម្លាំងសន្តិសុខ

ក) ជាការរំលោភទៅលើការបម្រាមនៃការធ្វើទារុណកម្ម និងការប្រព្រឹត្តដោយឃោរឃៅ អមនុស្សធម៌ ឬបន្ទាបបន្ថោក

ខ) បង្កការខូចខាតដល់អាយុជីវិត ឬអវយវៈ ឬ

គ) ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិនៃការបង្កើតសហគមន៍ និងសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម។

12. ការហាមឃាត់ចំពោះសកម្មភាព ឬការធ្វេសប្រហែសដែលរំលោភទៅលើកាតព្វកិច្ចក្នុងការធ្វើសកម្មភាព ដែលលើសពីចំណុចទី 1 ទៅដល់ចំណុចទី 11 ដែលអាចធ្វើ

ឱ្យខូចខាតដោយផ្ទាល់ចំពោះស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់ដែលត្រូវបានការពារ ក្នុងលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរខ្លាំង និងភាពមិនស្របច្បាប់ដែលមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់នៅពេលមាន ការវាយតម្លៃយ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅលើគ្រប់ស្ថានភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។

(3) ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាននៅក្នុងនិយមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជាលក្ខណៈដែល តាមមូលដ្ឋាននៃកាលៈទេសៈពិតប្រាកដ មានប្រូបាប៊ីលីតេគ្រប់គ្រាន់ដែលថាការហាមឃាត់មួយក្នុងចំណោមការហាមឃាត់ខាងក្រោមនឹងត្រូវបានបំពានះ

1. ការហាមឃាត់លើការផលិតនូវផលិតផលដែលមានសារធាតុបារ៉ត យោងតាមមាត្រា 4 (1) និងឧបសម្ព័ន្ធ A ផ្នែកទី I នៃអនុសញ្ញាមីណាម៉ាតាស្តីពីបារ៉តនាថ្ងៃទី10 ខែតុលា ឆ្នាំ 2013 (ច្បាប់សហព័ន្ធ Gazette ឆ្នាំ2017 II ទំព័រ 610, 611) (អនុសញ្ញាមីណាម៉ាតា)

2. ការហាមឃាត់លើការប្រើប្រាស់បារ៉ត និងសមាសធាតុផ្សំបារ៉តនៅក្នុងដំណើរការផលិតស្ថិតនៅក្នុងនិយមន័យនៃមាត្រា 5 (2) និងឧបសម្ព័ន្ធ B ផ្នែកទី I នៃអនុសញ្ញាមីណាម៉ាតាចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ដូចមានបញ្ជាក់នៅក្នុងអនុសញ្ញាសម្រាប់ផលិតផល និងដំណាក់កាលពាក់ព័ន្ធ។

3. ការហាមឃាត់លើការធ្វើប្រព្រឹត្តកម្មសំណល់បារ៉តផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា 11 (3) នៃអនុសញ្ញាមីណាម៉ាតា។

4. ការហាមឃាត់លើផលិតកម្ម និងការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី យោងតាមមាត្រា 3 (1) (a) និងឧបសម្ព័ន្ធ A នៃ អនុសញ្ញាស្តុកខូម នាថ្ងៃទី23 ខែឧសភា ឆ្នាំ2001 ស្តីពីសារធាតុបំពុលសរីរាង្គមិនងាយបំបែកធាតុ (ច្បាប់សហព័ន្ធ Gazette ឆ្នាំ2002 II ទំព័រ 803, 804) (អនុសញ្ញាស្តីពីសារធាតុបំពុលសរីរាង្គមិនងាយបំបែកធាតុ) បានធ្វើវិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយសេចក្តីសម្រេចនាថ្ងៃទី6 ខែឧសភា ឆ្នាំ2005 (ច្បាប់សហព័ន្ធ Gazette ឆ្នាំ 2009 II ទំព័រ 1060, 1061) នៅក្នុងកំណែនៃបទប្បញ្ញត្តិ (សហភាពអឺរ៉ុប) 2019/1021 នៃសភាអឺរ៉ុប និងកំណែនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនាថ្ងៃទី20 ខែមិថុនា ឆ្នាំ2019 ស្តីពីសារធាតុបំពុលសរីរាង្គមិនងាយបំបែកធាតុ (OJ L 169 នៃថ្ងៃទី26 ខែឧសភា ឆ្នាំ2019 ទំព័រ 45-77) ដូចដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយគណៈកម្មការប្រតិភូកម្មបទប្បញ្ញត្តិ (សហភាពអឺរ៉ុប) 2021/277 នៅថ្ងៃទី16 ខែធ្នូ ឆ្នាំ2020 (OJ L 62 នៅថ្ងៃទី23 ខែកុម្ភៈ ទំព័រ 1-3)

5. ការហាមឃាត់លើការចាត់ចែង ការប្រមូល ការរក្សាទុក និងការបោះចោលសំណល់នៅ

ក្នុងលក្ខណៈមួយដែលមិនល្អចំពោះបរិស្ថាន ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាននៅក្នុងដែនយុត្តាធិការពាក់ព័ន្ធក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា 6 (1) (d) (i) និង (ii) នៃអនុសញ្ញាស្តីពីសារធាតុបំពុលសរីរាង្គមិនងាយបំបែកធាតុ។

6. ការហាមឃាត់លើការនាំចេញសំណល់គ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងនិយមន័យនៃមាត្រា 1 (1) និងសំណល់ផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងនិយមន័យនៃមាត្រា 1 (2) នៃ អនុសញ្ញាបាសែលស្តីពីការត្រួតពិនិត្យចលនាឆ្លងដែននៃសំណល់គ្រោះថ្នាក់ និងការបោះចោល នាថ្ងៃទី22 ខែមីនា ឆ្នាំ1989 (ច្បាប់សហព័ន្ធ Gazette ឆ្នាំ1994 II ទំព័រ 2703, 2704) (អនុសញ្ញាបាសែល) ដូចដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយបទបញ្ជាទីបីដែលធ្វើវិសោធនកម្មទៅលើឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុសញ្ញាបាសែលនាថ្ងៃទី22 ខែមីនា ឆ្នាំ1989 នៅថ្ងៃទី6 ខែឧសភា ឆ្នាំ2014 (ច្បាប់សហព័ន្ធ Gazette II ទំព័រ 306, 307) និងនៅក្នុងនិយមន័យនៃបទប្បញ្ញត្តិ (សហភាពអឺរ៉ុប) លេខ 1013/2006 នៃសភាអឺរ៉ុប និងនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៅថ្ងៃទី14 ខែមិថុនា ឆ្នាំ2006 ស្តីពីការដឹកជញ្ជូនសំណល់ (OJ L 190 នៅថ្ងៃទី12 ខែកក្កដា ឆ្នាំ2006 ទំព័រ 1-98) (បទប្បញ្ញត្តិ (EC) លេខ 1013/2006) ដូចដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយគណៈកម្មការប្រតិភូកម្មបទប្បញ្ញត្តិ (សហភាពអឺរ៉ុប) 2020/2174 នៅថ្ងៃទី19 ខែតុលា ឆ្នាំ 2020 (OJ L 433 នៅថ្ងៃទី22 ខែធ្នូ ឆ្នាំ2020 ទំព័រ 11-19)

ក) ចំពោះភាគីដែលបានហាមឃាត់ការនាំចូលសំណល់គ្រោះថ្នាក់នេះ និងសំណល់គ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗទៀត (មាត្រា 4 (1) (b) នៃអនុសញ្ញាបាសែល)

ខ) ចំពោះប្រទេសនាំចូល ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា 2 ចំណុចទី 11 នៃអនុសញ្ញាបាសែល ដែលមិនបានព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការនាំចូលជាក់លាក់ ក្នុងករណីដែលប្រទេសនាំចូលនោះមិនបានហាមឃាត់ការនាំចូលសំណល់គ្រោះថ្នាក់នេះ (មាត្រា 4 (1) (c) នៃអនុសញ្ញាបាសែល)

គ) ចំពោះប្រទេសមិនមែនភាគីនៃអនុសញ្ញាបាសែល (មាត្រា 4 (5) នៃអនុសញ្ញាបាសែល)

ឃ) ចំពោះប្រទេសនាំចូល ប្រសិនបើសំណល់គ្រោះថ្នាក់នោះ ឬសំណល់ផ្សេងៗមិនបានគ្រប់គ្រងក្នុងលក្ខណៈដែលល្អចំពោះបរិស្ថាននៅក្នុងប្រទេសនោះ ឬកន្លែង

ណាផ្សេងទៀត (មាត្រា 4 (8) ប្រយោគទី 1 នៃ អនុសញ្ញាបាសែល)

7. ការហាមឃាត់លើការនាំចេញសំណល់គ្រោះថ្នាក់ពីបណ្តាប្រទេស ដែលមានរៀបរាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ VII នៃអនុសញ្ញាបាសែល ទៅកាន់បណ្តាប្រទេសដែលមិនបានរៀបរាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ VII (មាត្រា 4A នៃអនុសញ្ញាបាសែល មាត្រា 36 នៃបទប្បញ្ញត្តិ (EC) លេខ 1013/2006) និង

8. ការហាមឃាត់លើការនាំចូលសំណល់គ្រោះថ្នាក់ និងសំណល់ផ្សេងៗពីប្រទេសមិនមែនភាគីនៃអនុសញ្ញាបាសែល (មាត្រា 4 (5) នៃអនុសញ្ញាបាសែល)។

(4) ការបំពានលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងនិយមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជាការបំពានទៅលើការហាមឃាត់ដែលបានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌ (2) ចំណុច ទី1 ដល់ទី 12។ ការបំពានលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាននៅក្នុងនិយមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជាការបំពានទៅលើការហាមឃាត់ដែលបានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌ (3) ចំណុច ទី1 ដល់ទី 8។

(5) ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងនិយមន័យនៃច្បាប់នេះ សំដៅដល់ផលិតផល និងសេវាកម្មទាំងអស់របស់សហគ្រាសមួយ។ ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នេះរួមបញ្ចូលនូវជំហានទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ និងក្រៅប្រទេសដែលចាំបាច់ក្នុងការផលិតនូវផលិតផល និងផ្តល់សេវាកម្ម ចាប់ផ្តើមពីការទាញយកវត្ថុធាតុដើមរហូតដល់ការដឹកជញ្ជូនដល់អ្នកប្រើប្រាស់ចុងក្រោយ និងរួមបញ្ចូលនូវ

1. សកម្មភាពរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន

2. សកម្មភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ និង

3. សកម្មភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល។

(6) តំបន់អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងនិយមន័យនៃច្បាប់នេះ គ្របដណ្តប់លើសកម្មភាពនានារបស់សហគ្រាសដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងអាជីវកម្ម។ សកម្មភាពទាំងនេះរួមមានសកម្មភាពនានាសម្រាប់ការបង្កើត និងការទាញយកកម្រៃពីផលិតផល និងសេវាកម្ម ដោយមិនគិតថាតើសកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅទីតាំងដែលស្ថិតក្នុងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ឬ

ក្រៅប្រទេសឡើយ។ ចំពោះសហគ្រាសជាបុត្រសម្ព័ន្ធ តំបន់អាជីវកម្មដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុនមេ រួមបញ្ចូលនូវសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមេអនុវត្តឥទ្ធិពលសម្រេចស្ថាពរទៅលើសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន។

(7) អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់នៅក្នុងនិយមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជាដៃគូកិច្ចសន្យាសម្រាប់ការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ ឬការផ្តល់សេវាកម្ម ដែលការផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះគឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់ផលិតកម្មនៃផលិតផលរបស់សហគ្រាស ឬសម្រាប់ការផ្តល់ និងការប្រើប្រាស់សេវាកម្មពាក់ព័ន្ធ។

(8) អ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រយោលនៅក្នុងនិយមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជាសហគ្រាសនានាដែលមិនមែនជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ហើយការផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះគឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់ផលិតកម្មនៃផលិតផលរបស់សហគ្រាស ឬសម្រាប់ការផ្តល់ និងការប្រើប្រាស់សេវាកម្មពាក់ព័ន្ធ។

ប្រការ 2

ភាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាព

ផ្នែកទី 3

កាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាព

(1) សហគ្រាសមាន កាតព្វកិច្ច អនុវត្តការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលបានចែងនៅក្នុងប្រការនេះនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យនានាទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ឬហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន ឬបញ្ឈប់ការបំពានកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។ កាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាព រួមមាន៖

1. ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យ (ផ្នែកទី 4 (1))

2. ការចាត់តាំងបុគ្គលទទួលខុសត្រូវ ឬបុគ្គលនៅក្នុងសហគ្រាស (ផ្នែកទី4 (3))

3. ការអនុវត្តការវិភាគហានិភ័យទៀងទាត់ (ផ្នែកទី 5)

4. ការចេញសេចក្ដីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយ (ផ្នែកទី 6 (2))

5. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានការទប់ស្កាត់នៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន (ផ្នែកទី 6 (1) និង (3)) និងពាក់ព័ន្ធទៅនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ (ផ្នែកទី6 (4))

6. ការចាត់វិធានការកែតម្រូវ (ផ្នែកទី 7 (1) ដល់ (3))

7. ការបង្កើតនីតិវិធីបណ្ដឹង (ផ្នែកទី 8)

8. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងហានិភ័យចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល (ផ្នែកទី 9) និង

9. ការចងក្រងជាឯកសារ (ផ្នែកទី 10 (1)) និងការរាយការណ៍ (ផ្នែកទី 10 (2))។

(2) លក្ខណៈសមស្របនៃការប្រព្រឹត្តសកម្មភាពស្របតាមកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាព គឺត្រូវបានកំណត់ដោយយោងតាម

1. លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាស

2. សមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការដាក់ឥទ្ធិពលលើភាគីដែលទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ទៅលើហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ឬបរិស្ថាន ឬការបំពានកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន

3. ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការបំពានដែលអាចរំពឹងទុកជាទូទៅ ការកែតម្រូវការបំពាន និងប្រូបាប៊ីលីតេនៃការកើតឡើងនូវការបំពានទៅលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ឬពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថានក៏ដូចជា

4. លក្ខណៈនៃការចូលរួមចំណែកដោយមានហេតុផលរបស់សហគ្រាសចំពោះហានិភ័យទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ឬហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន ឬការបំពានកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ឬពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន។

(3) ការបំពានកាតព្វកិច្ចនៅក្រោមច្បាប់នេះ មិនបង្កឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវណាមួយនៅក្រោមច្បាប់រដ្ឋប្បវេណីឡើយ។ ការទទួលខុសត្រូវណាមួយនៅក្រោមច្បាប់រដ្ឋប្បវេណីដែលកើតឡើងដោយឯករាជ្យពីច្បាប់នេះ នៅតែមិនប៉ះពាល់ដដែល។

ផ្នែកទី4
ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ

(1) សហគ្រាស ត្រូវតែបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យសមស្រប និងមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីអនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាព (ផ្នែកទី 3 (1))។ ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ
ត្រូវតែដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការអាជីវកម្មពាក់ព័ន្ធទាំងអស់តាមរយៈវិធានការសមស្រប។

(2) វិធានការមានប្រសិទ្ធភាព គឺជាវិធានការដែលអាចឱ្យសហគ្រាសកំណត់ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ព្រមទាំងទប់ស្កាត់ បញ្ឈប់ ឬកាត់បន្ថយវិសាលភាពនៃកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ឬពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន ប្រសិនបើសហគ្រាសបានបង្ក ឬបានចូលរួមចំណែកទៅលើហានិភ័យ ឬការបំពានទាំងនេះនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

(3) សហគ្រាស ត្រូវតែធានាថាខ្លួនបានកំណត់បុគ្គលនៅក្នុងសហគ្រាសដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការតាមដានត្រួតពិនិត្យការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ឧទាហរណ៍តាមរយៈការចាត់តាំងមន្ត្រីសិទ្ធិមនុស្ស។ គណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ត្រូវតែស្វែងរកព័ត៌មានជាទៀងទាត់ យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំម្តង អំពីការងាររបស់បុគ្គល (ម្នាក់ ឬច្រើន) ទទួលខុសត្រូវ។

(4) នៅក្នុងការបង្កើត និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យរបស់ខ្លួន សហគ្រាសត្រូវតែធ្វើការគិតគូរពិចារណាឱ្យបានត្រឹមត្រូវចំពោះផលប្រយោជន៍របស់និយោជិតរបស់ខ្លួន និយោជិតនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន និងបុគ្គលដែលអាចនឹងទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដោយឈរលើជំហរផ្លូវច្បាប់ដែលមានការការពារតាមរយៈសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាស ឬតាមរយៈសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

ផ្នែកទី 5
ការវិភាគហានិភ័យ

(1) ជាផ្នែកមួយនៃការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ សហគ្រាសត្រូវតែអនុវត្តការវិភាគហានិភ័យសមស្រប ដោយយោងតាមកថាខណ្ឌ (2) ដល់ (4) ដើម្បីកំណត់ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាននៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន តាមទៅលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់សហគ្រាស។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសបានបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ក្នុងលក្ខណៈមិនសមស្រប ឬបានចូលរួមនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ ដើម្បីគេចវេសពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ នោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល គឺត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់។

(2) ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលបានកំណត់ ត្រូវតែថ្លឹងថ្លែង និងកំណត់អាទិភាពឱ្យបានសមស្រប។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកទី 3 (2) នៅក្នុងចំណោមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀត គឺសម្រេចស្ថាពរនៅក្នុងន័យនេះ។

(3) សហគ្រាស ត្រូវតែធានាថា លទ្ធផលនៃការវិភាគហានិភ័យ គឺត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយផ្ទៃក្នុងទៅកាន់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធ ដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬនាយកដ្ឋានលទ្ធកម្ម។

(4) ការវិភាគហានិភ័យ ត្រូវតែអនុវត្តមួយឆ្នាំម្តង ក៏ដូចជាតាមករណីពិសេស ប្រសិនបើសហគ្រាសត្រូវតែរំពឹងទុកនូវស្ថានភាពហានិភ័យដែលមានការប្រែប្រួលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ឬមានការរីកដាលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ឧទាហរណ៍ ដោយសារតែការដាក់ចេញនូវផលិតផល គម្រោង ឬវិស័យអាជីវកម្មថ្មីៗ។ លទ្ធផលរកឃើញពីដំណើរការនៃរបាយការណ៍យោងតាមផ្នែកទី 8 (1) គឺត្រូវយកមកគិតពិចារណា។

ផ្នែកទី 6
វិធានការទប់ស្កាត់

(1) ប្រសិនបើសហគ្រាសកំណត់រកឃើញហានិភ័យនៅក្នុងដំណើរការនៃការវិភាគហានិភ័យស្របតាមផ្នែកទី 5 សហគ្រាសត្រូវតែចាត់វិធានការទប់ស្កាត់សមស្របយោងតាមកថាខណ្ឌ (2) ដល់ (4) ដោយមិនមានការពន្យារពេលមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។

(2) សហគ្រាស ត្រូវតែចេញសេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយអំពីយុទ្ធសាស្ត្រសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ត្រូវតែអនុម័តសេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយនោះ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយ យ៉ាងតិចត្រូវតែមានធាតុនៃយុទ្ធសាស្ត្រសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសខាងក្រោម៖

1. សេចក្តីពណ៌នាអំពីនីតិវិធី ដែលតាមរយៈនីតិវិធីនេះ សហគ្រាសបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួននៅក្រោមផ្នែកទី 4 (1) ផ្នែកទី 5 (1) ផ្នែកទី 6 (3) ដល់ (5) និងផ្នែកទី 7 ដល់ 10

2. ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលជាអាទិភាពរបស់សហគ្រាសដែលបានកំណត់តាមមូលដ្ឋាននៃការវិភាគហានិភ័យ និង

3. ការកំណត់ ដោយផ្អែកលើការវិភាគហានិភ័យ នៃការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលដាក់ចេញដោយសហគ្រាសទៅលើនិយោជិត និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួននៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

(3) សហគ្រាសត្រូវតែដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានការបង្ការសមស្របនៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ជាពិសេស៖

1. ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងដំណើរការអាជីវកម្មពាក់ព័ន្ធដែលបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយ។

2. ការបង្កើត និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រលទ្ធកម្ម និងការអនុវត្តការទិញសមស្របដែលទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលបានកំណត់

3. ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មពាក់ព័ន្ធ

4. ការអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យផ្អែកលើហានិភ័យ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រសិទ្ធិមនុស្សដែលមាននៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយនៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

(4) សហគ្រាសត្រូវតែដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានការបង្ការសមស្របពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់របស់

ខ្លួន ជាពិសេសៈ

1. ការពិចារណាទៅលើការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាននៅពេលជ្រើសរើសអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់

2. ការធានាតាមកិច្ចសន្យាពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ថាខ្លួននឹងអនុលោមតាមការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលតម្រូវដោយគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់សហគ្រាស និងលើកឡើងឱ្យបានសមស្របអំពីការរំពឹងទុកទាំងនេះនៅតាមខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់

3. ការអនុវត្តវិធានការបណ្ដុះបណ្ដាលដំបូង និងបន្ថែមទៀត ដើម្បីអនុវត្តការធានាតាមកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់យោងតាមចំណុចលេខ 2

4. ការព្រមព្រៀងលើយន្តការត្រួតពិនិត្យតាមកិច្ចសន្យាសមស្រប និងការអនុវត្តផ្អែកលើហានិភ័យ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់អនុលោមភាពជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រសិទ្ធិមនុស្សតាមអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់។

(5) ប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការទប់ស្កាត់ ត្រូវតែត្រួតពិនិត្យមួយឆ្នាំម្តង និងតាមករណីពិសេស ប្រសិនបើសហគ្រាសត្រូវរំពឹងនូវស្ថានភាពហានិភ័យមានការប្រែប្រួលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ឬរីករាលដាលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬនៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ឧទាហរណ៍ ដោយសារតែការដាក់ចេញនូវផលិតផលគម្រោង ឬវិស័យអាជីវកម្មថ្មីៗ។ លទ្ធផលរកឃើញពីដំណើរការនៃរបាយការណ៍យោងតាមផ្នែកទី 8 (1) គឺត្រូវយកមកគិតពិចារណា។ វិធានការត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដោយមិនមានការពន្យារមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ប្រសិនបើចាំបាច់។

ផ្នែកទី 7
វិធានការកែតម្រូវ

(1) ប្រសិនបើសហគ្រាសរកឃើញថា ការបំពានលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានត្រូវបានកើតឡើង ឬហៀបនឹងកើតឡើងនៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬនៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ដោយមិនមានការពន្យារពេលមិនត្រឹមត្រូវ សហគ្រាសត្រូវចាត់វិធានការកែតម្រូវសមស្រប ដើម្បីទប់ស្កាត់ បញ្ឈប់ ឬកាត់បន្ថយវិសាលភាពនៃការបំពាននេះ។ ផ្នែកទី 5 (1) ប្រយោគទី 2

អនុវត្តតាមការសមស្រប។ នៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ វិធានការឧបាស្រ័យត្រូវតែបញ្ឈប់ការបំពាននោះ។ នៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅក្រៅប្រទេស និងនៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួនយោងតាមផ្នែកទី 2 (6) ប្រយោគទី 3 វិធានការកែតម្រូវជាទូទៅត្រូវតែបញ្ឈប់ការបំពាន។

(2) ប្រសិនបើការបំពានលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ឬបរិស្ថានរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់ការបំពាននេះបាននាពេលអនាគតដែលអាចព្យាករណ៍បាន សហគ្រាសត្រូវតែរៀបចំ និងអនុវត្តនូវទស្សនាទានសម្រាប់ការបញ្ឈប់ ឬកាត់បន្ថយការបំពានដោយមិនមានការពន្យារពេលមិនត្រឹមត្រូវ។ ទស្សនាទាននេះត្រូវតែមាននូវតារាងកាលវិភាគតឹងរ៉ឹង។ នៅពេលដែលរៀបចំ និងអនុវត្តទស្សនាទាន វិធានការខាងក្រោមត្រូវតែយកមកពិចារណាជាពិសេសៈ

1. ការបង្កើត និងការអនុវត្តរួមគ្នានៃផែនការដើម្បីបញ្ឈប់ ឬកាត់បន្ថយការបំពានជាមួយនឹងសហគ្រាសដែលបង្កការបំពាន

2. ការរួមកម្លាំងជាមួយសហគ្រាសផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមនៃវិស័យ និងបទដ្ឋានវិស័យ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការដាក់ឥទ្ធិពលលើអង្គភាពដែលបង្ក ឬអាចនឹងបង្កគ្រោះថ្នាក់

3. ការផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ននូវទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម ស្របពេលដែលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ។

(3) ការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម គឺតម្រូវជាចាំបាច់ លុះត្រាតែ

1. ការបំពានទៅលើជំហរផ្លូវច្បាប់ដែលបានការពារ ឬកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន គឺត្រូវបានវាយតម្លៃថាធ្ងន់ធ្ងរខ្លាំង

2. ការអនុវត្តវិធានការដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងទស្សនាទាន មិនដោះស្រាយស្ថានភាពបន្ទាប់ពីពេលវេលាដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងទស្សនាទានត្រូវបានកន្លងផុតទៅ

3. សហគ្រាសមិនមានមធ្យោបាយមិនសូវធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងៗសម្រាប់ប្រើប្រាស់ និងការបង្កើនសមត្ថភាពដើម្បីដាក់ឥទ្ធិពលមិនមានលទ្ធភាពទទួលបានជោគជ័យនោះទេ។

ជាការពិតដែលប្រទេសមួយមិនបានអនុម័តអនុសញ្ញាណាមួយដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់នេះ ឬមិនបានអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនេះទៅក្នុងច្បាប់ជាតិរបស់ខ្លួន មិននាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មឡើយ។ ការរឹតត្បិតទៅលើពាណិជ្ជកម្មបរទេស ឬតាមមូលដ្ឋាននៃច្បាប់សហព័ន្ធ ច្បាប់របស់សហភាពអឺរ៉ុប ឬច្បាប់អន្តរជាតិនៅតែមិនមានការប៉ះពាល់ពីប្រយោគទី 2 ឡើយ។

(4) ប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការកែតម្រូវ ត្រូវតែត្រួតពិនិត្យមួយឆ្នាំម្តង និងតាមករណីពិសេស ប្រសិនបើសហគ្រាសត្រូវរំពឹងនូវស្ថានភាពហានិភ័យមានការប្រែប្រួលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ឬរីករាលដាលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬនៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ឧទាហរណ៍ ដោយសារតែការដាក់ចេញនូវផលិតផល គម្រោង ឬវិស័យអាជីវកម្មថ្មីៗ។ លទ្ធផលរកឃើញពីដំណើរការនៃរបាយការណ៍យោងតាមផ្នែកទី 8 (1) គឺត្រូវយកមកគិតពិចារណា។ វិធានការត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដោយមិនមានការពន្យារមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ប្រសិនបើចាំបាច់។

ផ្នែកទី 8
នីតិវិធីបណ្តឹង

(1) សហគ្រាសត្រូវធានាថា នីតិវិធីបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងសមស្របគឺត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តស្របតាមកថាខណ្ឌទី (2) ដល់ទី (4)។ នីតិវិធីបណ្តឹងជំរុញឱ្យបុគ្គលអាចរាយការណ៍អំពីហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ក៏ដូចជាការបំពានកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលបានកើតឡើងបណ្តាលមកពីវិធានការសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាសនៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬវិធានការរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់។ ការទទួលព័ត៌មានដែលបានរាយការណ៍ ត្រូវតែបញ្ជាក់ជាមួយបុគ្គលដែលបានរាយការណ៍អំពីព័ត៌មាននោះ។ បុគ្គលដែលត្រូវបានផ្ទេរសិទ្ធិដោយសហគ្រាសក្នុងការអនុវត្តនីតិវិធីនេះ ត្រូវតែពិភាក្សាអំពីអង្គហេតុជាមួយនឹងបុគ្គលដែលបានរាយការណ៍ព័ត៌មាននោះ។ បុគ្គលនោះអាចនឹងផ្តល់នូវនីតិវិធីសម្រាប់ការដោះស្រាយប្រកបដោយការយោគយល់អធ្យាស្រ័យ។ សហគ្រាសអាចនឹងចូលរួមនៅក្នុងនីតិវិធីបណ្តឹងខាងក្រៅសមស្របជំនួសវិញ លុះត្រាណាតែសហគ្រាសនោះបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងក្រោម។

(2) សហគ្រាសបង្កើតវិធាននៃនីតិវិធីក្នុងទម្រង់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់សាធារណជន។

(3) បុគ្គលដែលទទួលបានការផ្ទេរសិទ្ធិពីសហគ្រាសក្នុងការអនុវត្តដំណើរការនីតិវិធី ត្រូវតែផ្តល់នូវការធានាភាពមិនលម្អៀង ជាពិសេស បុគ្គលនោះត្រូវតែជាបុគ្គលឯករាជ្យ និងមិនភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចទៅនឹងសេចក្តីណែនាំនោះទេ។ ពួកគេត្រូវបានចងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចទៅនឹងការរក្សាការសម្ងាត់។

(4) សហគ្រាសត្រូវតែបង្កើតព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់អំពីលទ្ធភាពទទួលបាន និងទំនួលខុសត្រូវ ព្រមទាំងអំពីការអនុវត្តនីតិវិធីបណ្តឹងដែលត្រូវផ្តល់ជូនដល់សាធារណជនតាមលក្ខណៈសមស្រប។ នីតិវិធីបណ្តឹង ត្រូវតែអាចចូលប្រើប្រាស់បានដោយភាគីសក្តានុពលដែលចូលរួម ត្រូវតែរក្សាព័ត៌មានសម្ងាត់អំពីអត្តសញ្ញាណ និងត្រូវតែធានាការការពារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពប្រឆាំងទៅនឹងគុណវិបត្តិ ឬការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលបណ្តាលមកពីបណ្តឹងនោះ។

(5) ប្រសិទ្ធភាពនៃនីតិវិធីបណ្តឹង ត្រូវតែត្រួតពិនិត្យយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំម្តង និងតាមករណីពិសេសប្រសិនបើសហគ្រាសត្រូវរំពឹងនូវស្ថានភាពហានិភ័យមានការប្រែប្រួលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ឬរីកដាលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងតំបន់អាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬនៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ឧទាហរណ៍ដោយសារតែការដាក់ចេញនូវផលិតផល គម្រោង ឬវិស័យអាជីវកម្មថ្មីៗ។ វិធានការនេះ ត្រូវតែអនុវត្តឡើងវិញជាថ្មីដោយមិនមានការពន្យារមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ប្រសិនបើចាំបាច់។

ផ្នែកទី 9
អ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល ការអនុញ្ញាតឱ្យចេញលិខិតូបករណ៍ផ្លូវច្បាប់

(1) សហគ្រាសត្រូវតែបង្កើតនីតិវិធីបណ្តឹងស្របតាមផ្នែកទី 8 តាមវិធីមួយដែលក៏ជំរុញឱ្យបុគ្គលនានារាយការណ៍អំពីហានិភ័យចំពោះហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ក៏ដូចជាការបំពានទៅលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថានដែលបានកើតឡើងដោយសារតែវិធានការសេដ្ឋកិច្ចរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល។

(2) សហគ្រាស ត្រូវតែសម្របប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យមានស្រាប់របស់ខ្លួនដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងផ្នែកទី 4 ស្របតាមកថាខណ្ឌទី (3) ខាងក្រោម។

(3) ប្រសិនបើសហគ្រាសមានការចង្អុលបង្ហាញជាក់ស្តែងដែលលើកឡើងថា ការបំពានលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាននៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រយោល អាចនឹងកើតមានឡើង (ចំណេះដឹងដែលបញ្ជាក់ដោយភស្តុតាង) ដោយមិនមានការពន្យារពេលមិនត្រឹមត្រូវ និងតាមការធានា

1. សហគ្រាសត្រូវអនុវត្តការវិភាគហានិភ័យ ស្របតាមផ្នែកទី 5 (1) ដល់ទី (3)

2. ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានការទប់ស្កាត់សមស្របពាក់ព័ន្ធនឹងភាគីទទួលខុសត្រូវ ដូចជាការអនុវត្តវិធានការត្រួតពិនិត្យ ការគាំទ្រទៅលើការទប់ស្កាត់ និងបញ្ចៀសហានិភ័យ ឬការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមជាក់លាក់តាមវិស័យ ឬតាមអន្តរវិស័យ ដែលសហគ្រាសគឺជាភាគីមួយដែរ។

3. រៀបចំ និងអនុវត្តទស្សនាទានទប់ស្កាត់ បញ្ឈប់ ឬកាត់បន្ថយ និង

4. ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយស្របតាមផ្នែកទី 6 (2) ប្រសិនបើចាំបាច់។

(4) ក្រសួងសហព័ន្ធការងារ និងសង្គមកិច្ច គឺត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើនិយ័តកម្មលើព័ត៌មានលម្អិតនៃកថាខណ្ឌទី (3) តាមរយៈលិខិតុបករណ៍តាមបទប្បញ្ញត្តិដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយនឹងក្រសួងសហព័ន្ធកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងថាមពលដោយមិនមានការយល់ព្រមពីអង្គនិតិបញ្ញត្តិជាន់ខ្ពស់ឡើយ។

ផ្នែកទី 10
កាតព្វកិច្ចចងក្រងជាឯកសារ និងរាយការណ៍

(1) ការបំពេញកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពយោងតាមផ្នែកទី 3 ត្រូវតែចងក្រងជាឯកសារជាបន្តបន្ទាប់នៅក្នុងសហគ្រាស។ ឯកសារដែលបានចងក្រង ត្រូវតែរក្សាទុករយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរឆ្នាំបន្ទាប់ពីការបង្កើតឯកសារនោះ។

(2) សហគ្រាស ត្រូវតែរៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការបំពេញកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពនៅការិយបរិច្ឆេទពីមុន និងផ្តល់ជូនរបាយការណ៍នេះជាសាធារណៈដោយឥតគិតថ្លៃនៅលើវែបសាយត៍របស់សហគ្រាសមិនឱ្យលើសពីរយៈពេលបួនខែបន្ទាប់ពីចុងការិយបរិច្ឆេទសម្រាប់រយៈពេលប្រាំពីរឆ្នាំ។ របាយការណ៍យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវតែថ្លែងការណ៍ដែលមានលក្ខណៈងាយស្រួលយល់

1. មិនថាសហគ្រាសបានកំណត់អំពីហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានណាមួយ ឬបំពានលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានណាមួយ ហើយប្រសិនបើបានកំណត់ តើកំណត់ឃើញការបំពានមួយណា

2. អ្វីដែលសហគ្រាសបានអនុវត្ត ដើម្បីបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពរបស់ខ្លួនដោយយោងតាមវិធានការដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកទី4 ដល់ទី 9 ចំណុចទាំងនេះរួមមាន ធាតុនៃសេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយយោងតាមផ្នែកទី 6 (2) ក៏ដូចជាវិធានការដែលអនុវត្តដោយសហគ្រាសដែលជាលទ្ធផលនៃបណ្តឹងយោងតាមផ្នែកទី 8 ឬផ្នែកទី 9 (1)

3. របៀបដែលសហគ្រាសធ្វើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ និងប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការ និង

4. សេចក្តីសន្និដ្ឋានដែលសហគ្រាសបានលើកឡើងពីការវាយតម្លៃសម្រាប់វិធានការនាពេលអនាគត។

(3) ប្រសិនបើសហគ្រាសមិនបានកំណត់ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ឬបរិស្ថានណាមួយ ឬមិនមានការបំពានទៅលើកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន និងបានពន្យល់បកស្រាយសមហេតុផលអំពីចំណុចទាំងនេះនៅក្នុងរបាយការណ៍របស់ខ្លួន នោះមិនចាំបាច់មានព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមនោះទេ ស្របតាមកថាខណ្ឌ (2) ចំណុច ទី 2 ដល់ទី 4 តាមការចាំបាច់។

(4) ការពិចារណាត្រឹមត្រូវ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងចំពោះការការពារព័ត៌មានសម្ងាត់របស់អាជីវកម្ម និងពាណិជ្ជកម្ម។

ប្រការ 3
ដំណើរការនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី

ផ្នែកទី 11
សមត្ថភាពពិសេសក្នុងការប្ដឹង

(1) បុគ្គលណាមួយដែលត្រូវបានអះអាងថាបានបំពានជំហរផ្លូវច្បាប់យោងតាមផ្នែកទី 2 (1) ដែលមានសារៈសំខាន់បំផុត អាចនឹងអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពពាណិជ្ជកម្ម ឬអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងប្រទេស ក្នុងការអនុវត្តដំណើរការនីតិវិធី ដើម្បីពង្រឹងសិទ្ធិរបស់ខ្លួនតាមសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន។

(2) សហជីពពាណិជ្ជកម្ម ឬអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អាចនឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតតែនៅក្រោមកថាខណ្ឌទី (1) ប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើខ្លួនរក្សាបាននូវវត្តមានអចិន្ត្រៃយ៍របស់ខ្លួន ហើយ ស្របតាមលក្ខខន្តិកៈរបស់ខ្លួន មិនចូលរួមជាលក្ខណៈពាណិជ្ជកម្ម និងមិនត្រឹមតែជាលក្ខណៈបណ្ដោះអាសន្ននៅក្នុងការទទួលស្គាល់សិទ្ធិមនុស្ស ឬសិទ្ធិពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងច្បាប់ជាតិរបស់ប្រទេសនោះទេ។

ប្រការ 4
ការតាមដាន និងការអនុវត្តដោយអាជ្ញាធរ

អនុប្រការទី 1
សវនកម្មរបាយការណ៍

ផ្នែកទី 12
ការដាក់របាយការណ៍

(1) របាយការណ៍ស្របតាមផ្នែកទី 10 (2) ប្រយោគទី 1 ត្រូវតែដាក់ជូនទៅជាភាសាអាល្លឺម៉ង់

និងជាទម្រង់អេឡិចត្រូនិច តាមរយៈ បណ្តាញអេឡិចត្រូនិច/ឌីជីថល ដែលបានផ្តល់ជូន ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

(2) របាយការណ៍នេះត្រូវតែដាក់ជូនមិនឱ្យហួសពីរយៈពេលបួនខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ឆ្នាំហិរញ្ញវត្ថុ ដែលរបាយការណ៍នេះពាក់ព័ន្ធនោះទេ។

ផ្នែកទី 13
សវនកម្មរបាយការណ៍ដោយអាជ្ញាធរ៖ សិទ្ធិអនុញ្ញាតក្នុងការចេញលិខិតបទដ្ឋានច្បាប់

(1) អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវពិនិត្យដើម្បីបញ្ជាក់ថាតើ

1. របាយការណ៍ស្របតាមផ្នែកទី 10 (2) ប្រយោគទី 1 បានផ្តល់ជូន និង
2. លក្ខខណ្ឌតម្រូវស្របតាមផ្នែកទី 10 (2) និង (3) ត្រូវបានអនុវត្តតាម

(2) ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌតម្រូវស្របតាមផ្នែកទី 10 (2) និង (3) មិនត្រូវបានបំពេញទេ នោះអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវទាមទារថាសហគ្រាសកែសម្រួលរបាយការណ៍នេះ នៅក្នុងរយៈពេលមួយដែលសមស្រប។

(3) ក្រសួងការងារ និងកិច្ចការសង្គមសហព័ន្ធ ត្រូវបានទទួលសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីដូចខាងក្រោម ឱ្យកាន់តែលម្អិតតាមរយៈលិខិតបទដ្ឋាន ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយក្រសួងកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងថាមពលសហព័ន្ធ ដោយមិនមានការយល់ព្រមពី Bundesrat៖

1. នីតិវិធីសម្រាប់ការដាក់របាយការណ៍ស្របតាមផ្នែកទី 12 និង
2. នីតិវិធីសម្រាប់ការធ្វើសនវកម្មរបាយការណ៍ដោយអាជ្ញាធរស្របទៅតាមកថាខណ្ឌ (1) និង (2)។

អនុប្រការ 2
ការត្រួតពិនិត្យផ្អែកលើហានិភ័យ

ផ្នែកទី 14
វិធានការដែលបានអនុវត្តដោយអាជ្ញាធរៈ សិទ្ធិអនុញ្ញាតក្នុងការចេញលិខិតបទដ្ឋានច្បាប់

(1) អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច នឹងចាត់វិធានការៈ

1. យោងតាមតំណែង នៅក្នុងការអនុវត្តឆន្ទានុសិទ្ធិសមស្រប

ក) តាមដានអនុលោមភាពជាមួយនឹងបទប្បញ្ញត្តិក្រោមផ្នែកទី 3 ដល់ទី 10 (1) ពាក់ព័ន្ធនឹងហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ក៏ដូចជាការរំលោភបំពានកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន និង

ខ) តាមដាន បញ្ចប់ និងបង្ការការរំលោភបំពានកាតព្វកិច្ចក្រោមលិខិត ក

2. នៅពេលស្នើសុំ ប្រសិនបើបុគ្គលដែលធ្វើការស្នើសុំ បានទាមទារភស្តុតាង

ក) ថាគាត់បានរំលោភបំពានតួនាទីស្របច្បាប់ដែលមានការការពារ ដោយសារតែការមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងនៅក្នុងផ្នែកទី 3 ដល់ទី 9 ឬ

ខ) ថាការរំលោភបំពានដែលយោងទៅក្នុងលិខិត ក គឺហៀបនឹងកើតឡើង

(2) ក្រសួងការងារ និងកិច្ចការសង្គមសហព័ន្ធ ត្រូវបានទទួលសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែងលម្អិតលើនីតិវិធីអំពីការត្រួតពិនិត្យផ្អែកលើហានិភ័យ ស្របតាមកថាខណ្ឌ (1) និងផ្នែកទី 15 ដល 17 ដោយលិខិតបទដ្ឋានដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយនឹងក្រសួងកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងថាមពលសហព័ន្ធដោយមិនចាំបាច់មានការយល់ព្រមពី Bundesrat។

ផ្នែកទី 15
ការបញ្ជា និងវិធានការ

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវធ្វើការបញ្ជាសមស្រប និងចាំបាច់ ហើយត្រូវចាត់វិធានការសមស្រប និង

ចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីស្រាវជ្រាវរក បញ្ចប់ និងបង្ការការរំលោភបំពានលើកាតព្វកិច្ចស្របតាមផ្នែក ទី 3 ដល់ទី 10 (1)។ សកម្មភាព និងអាចមានដូចជា

1. ការកោះហៅមនុស្ស
2. ការបង្គាប់ឱ្យសហគ្រាសដាក់ឯកសារផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ នៅក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដែលក្នុងនោះរួមមានទាំងគ្រោងពេល និងការអនុវត្តផងដែរ និង
3. តម្រូវឱ្យសហគ្រាសចាត់វិធានការជាក់លាក់ ដើម្បីបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចទាំងនេះ។

ផ្នែកទី 16
សិទ្ធិចូលប្រើប្រាស់

រហូតមកដល់ពេលនេះ ការអនុវត្តភារកិច្ចស្របតាមផ្នែក 14 គឺជារឿងសំខាន់ ហើយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច និងតំណាងរបស់ខ្លួនមានសិទ្ធិ

1. ចូល និងត្រួតពិនិត្យបរិវេណរបស់សហគ្រាស ការិយាល័យ និងអគារពាណិជ្ជកម្មក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា ឬម៉ោងប្រតិបត្តិការ និង
2. អធិការកិច្ច និងត្រួតពិនិត្យ នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ឬម៉ោងប្រតិបត្តិការ លើឯកសារ និងកំណត់ត្រាអាជីវកម្មពីចំណុចណាមួយ ដើម្បីអនុលោមតាមថាតើកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវក្រោមផ្នែក 3 ដល់ 10 (1) ត្រូវបានអនុលោមតាមឬទេ។

ផ្នែកទី 17
កាព្វកិច្ចផ្ដល់ព័ត៌មាន និងការប្រគល់ឯកសារ

(1) សហគ្រាស និងបុគ្គលដែលបានកោះហៅស្របតាមផ្នែកទី 15 ប្រយោគ 2 លេខ 1 ត្រូវមានកាតព្វកិច្ច ផ្ដល់ជូនអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច នៅពេលដែលពួកគាត់ស្នើសុំ នូវព័ត៌មាន និងផ្ដល់ជូននូវឯកសារដែលតម្រូវដោយអាជ្ញាធរ ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែឡបានដាក់ជូនដោយច្បាប់នេះ ឬទៅតាមមូលដ្ឋាននៃច្បាប់នេះ។ កាតព្វកិច្ចនេះ ក៏អាចមានវិសាលភាព

គ្រប់ដណ្ដប់លើព័ត៌មានអំពីសហគ្រាសសម្ព័ន្ធ (ផ្នែកទី 15 នៃច្បាប់ក្រុមហ៊ុនស្តុក) ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ និងប្រយោល និងផ្តល់នូវឯកសារនៃសហគ្រាស ដោយសារតែសហគ្រាស ឬបុគ្គលមានកាតព្វកិច្ចនោះ ត្រូវផ្តល់ព័ត៌មាន និងឯកសារ គឺមានព័ត៌មាន ឬមានតួនាទីក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានដែលបានស្នើសុំ ដោយសារតែទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាដែលមានស្រាប់។

(2) ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ជូន និងឯកសារដែលបានប្រគល់ជូនស្របតាមកថាខណ្ឌទី (1) រួមមាន

1. ព័ត៌មាន និងភស្តុតាងដើម្បីកំណត់ថាតើសហគ្រាស ស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះឬទេ
2. ព័ត៌មាន និងភស្តុតាងអំពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចស្របទៅតាមផ្នែកទី 3 ដល់ទី 10 និង
3. ឈ្មោះបុគ្គលទទួលខុសត្រូវចំពោះការតាមដានដំណើរការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចស្របតាមផ្នែកទី 3 ដល់ទី 10 (1)។

(3) បុគ្គលដែលមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ព័ត៌មាន ស្របតាមកថាខណ្ឌ (1) អាចនឹងបដិសេធក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ ប្រសិនបើចម្លើយនោះអាចនឹងធ្វើឱ្យពួកគេ ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ យោងតាមផ្នែកទី 52 (1) នៃក្រមនីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ (Strafprozessordnung) ប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការកាត់ទោសបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ ឬដំណើរការនីតិវិធីតុលាការ ក្រោមច្បាប់បទល្មើសផ្លូវច្បាប់ (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten)។ បុគ្គលដែលមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រូវទទួលបានការជូនដំណឹងអំពីសិទ្ធិក្នុងការបដិសេធមិនផ្តល់ព័ត៌មានរបស់ពួកគេ។ សិទ្ធផ្លូវច្បាប់ផ្សេងៗ ក្នុងការបដិសេធមិនផ្តល់ព័ត៌មាន ឬផ្តល់ភស្តុតាង ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ឬព័ត៌មានសម្ងាត់ នៅតែមិនប៉ះពាល់នោះទេ។

ផ្នែកទី 18
កាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលយក និងសហការ

សហគ្រាស ត្រូវតែទទួលយកវិធានការរបស់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច និងតំណាងរបស់ពួកគេ និនងគាំ

ទ្រព្យកគេក្នុងការអនុវត្តវិធានការនោះ។ ប្រយោគទី 1 ក៏អនុវត្តចំពោះម្ចាស់សហគ្រាស និងតំណាងរបស់ពួកគេផងដែរ ហើយនៅក្នុងករណីបុគ្គលស្របច្បាប់ និងចំពោះបុគ្គលដែលត្រូវបានតែងតាំងជាអ្នកតំណាងដោយច្បាប់ ឬស្របតាមលក្ខខណ្ឌរបស់បុគ្គលស្របច្បាប់នោះ។

អនុប្រការ 3
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឯកសារចែកជូន របាយការណ៍គណនេយ្យភាព

ផ្នែកទី 19
អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច

(1) ការិយាល័យកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងត្រួតពិនិត្យការនាំចេញសហព័ន្ធ ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះមន្ត្រីដែលតាមដាន និងអនុវត្តច្បាប់ក្រោមក្រុមនេះ។ ក្រសួងកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងថាមពលសហព័ន្ធ ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវចំពើការត្រួតពិនិត្យផ្នែកច្បាប់ និងបច្ចេកទេសរបស់ការិយាល័យកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងត្រួតពិនិត្យការនាំចេញសហព័ន្ធ ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការនៅក្រោមច្បាប់នេះ។ ក្រសួងកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងថាមពលសហព័ន្ធ ត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យផ្លូវច្បាប់ និងបច្ចេកទេស ដោយមានការព្រមព្រៀងជាមួយនឹងក្រសួងកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងថាមពលសហព័ន្ធ

(2) អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រផ្អែកលើហានិភ័យនៅក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការទាំងនេះ។

ផ្នែកទី 20
ឯកសារចែកជូន

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ផ្សព្វផ្សាយអំពីព័ត៌មានឆ្លងវិស័យ ឬផ្តោតលើវិស័យជាក់លាក់ ជំនួយ និងអនុសាសន៍អំពីការអនុលោមតាមច្បាប់នេះ ដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។

ព័ត៌មាន ជំនួយ ឬអនុសាសន៍ណែនាំ តម្រូវឱ្យមានការអនុម័តពីការិយាល័យកិច្ចការបរទេសសហព័ន្ធជាមុន ដោយសារតែក្តីបារម្ភអំពីគោលនយោបាយការបរទេសគឺមានផលប៉ះពាល់។

ផ្នែកទី 21
របាយការណ៍គណនេយ្យភាព

(1) អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចស្របតាមផ្នែក 19 (1) ប្រយោគ 1 ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍មួយឆ្នាំម្តងអំពីសកម្មភាពតាមដាន និងអនុវត្តស្របតាមប្រការ 4 អនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំប្រតិទិនមុនៗ។ របាយការណ៍នីមួយៗ ត្រូវរៀបចំឡើងលើកទីមួយនៅក្នុងឆ្នាំ 2022 ហើយត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយនៅលើវែបសាយត៍របស់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

(2) របាយការណ៍នេះ គឺត្រូវពិនិត្យមើល និងពន្យល់អំពីការរំលោភបំពានដែលបានរកឃើញ និងវិធានការដោះស្រាយដែលបានបញ្ជា ក៏ដូចជាមាននូវការវាយតម្លៃអំពីរបាយការណ៍សហគ្រាសដែលបានដាក់ជូនស្របទៅតាមផ្នែកទី 12 ដោយមិនមានដាក់ឈ្មោះសហគ្រាសសាមីឡើយ។

ប្រការ 5
លទ្ធកម្មសាធារណ

ផ្នែកទី 22
ការមិនដាក់បញ្ចូលក្នុងការផ្តល់កិច្ចសន្យាសាធារណ

(1) សហគ្រាសដែលទទួលបានការផាកពិន័យស្របទៅតាមផ្នែកទី 24 (2) ដោយសារតែការរំលោភបំពានផ្នែក 24 (1) ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច យោងតាមវិធាន ត្រូវតែដកចេញពីការចូលរួមនៅក្នុងនីតិវិធីផ្តល់កិច្ចសន្យារផ្គត់ផ្គង់ ការងារ ឬសេវាកម្ម ដោយអាជ្ញាធរជាប់កិច្ចសន្យា យោងតាមផ្នែក 99 និង 100 នៃ

ច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងនឹងការរឹតត្បិតការប្រកួតប្រជែង (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) រហូតទាល់តែពួកគេបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានដោះស្រាយបញ្ហារួចរាល់ស្របតាមផ្នែក 125 នៃច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងនឹងការរឹតត្បិតការប្រកួតប្រជែង។ ការមិនរាប់បញ្ចូលនេះ ដែលស្របតាមប្រយោគទី 1 នេះ គឺអនុវត្តតែនៅក្នុងរយៈពេលត្រឹមបីឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។

(2) ការមិនរាប់បញ្ចូលស្របតាមកថាខណ្ឌ (1) តម្រូវឱ្យមានការរំលោភបំពានដែលបានបង្កើតឡើងដោយសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ដោយអនុវត្តការផាកពិន័យយ៉ាងតិចមួយរយ ទៅចិតសិបប្រាំពាន់អឺរ៉ូ។ ទោះបីជាប្រយោគី 1 ចែងយ៉ាងណាក៏ដោយ

1. នៅក្នុងករណីដែលផ្នែក 24 (2) ប្រយោគទី 2 ពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកទី 24 (2) ប្រយោគទី 1 លេខ 2 ការរំលោភបំពាន ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលអនុវត្តការពិន័យយ៉ាងតិចចំនួន 1 លានប្រាំរយពាន់អឺរ៉ូ
2. នៅក្នុងករណីដែលផ្នែក 24 (2) ប្រយោគទី 2 ពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកទី 24 (2) ប្រយោគទី 1 លេខ 2 ការរំលោភបំពាន ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលអនុវត្តការពិន័យយ៉ាងតិចចំនួន 2 លានអឺរ៉ូ
3. នៅក្នុងករណីដែលផ្នែក 24 (3) ការរំលោភបំពាន ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលអនុវត្តការពិន័យយ៉ាងតិចចំនួន 0.35 ភាគរយនៃផលរបរប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម គឺជារឿងចាំបាច់។

(3) អ្នកដាក់ពាក្យ គឺត្រូវតែស្តាប់នៅចំពោះមុខសេចក្តីសម្រេចអំពីការមិនរាប់បញ្ចូល។

ប្រការ 6

ការផាកពិន័យទឹកប្រាក់ និងការពិន័យរដ្ឋបាល

ផ្នែកទី 23

ការពិន័យជាទឹកប្រាក់

ទោះបីជាផ្នែកទី 11 (3) នៃច្បាប់ស្តីពីការអនុវត្តវិធានការរដ្ឋបាល(Verwaltungsvollstreckungsgesetz) ចែងយ៉ាងណាក្តី ក៏ចំនួនទឹកប្រាក់ពិន័យនៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តវិធានការរដ្ឋបាល ដោយអាជ្ញា

ធរមានសមត្ថកិច្ចក្រោមផ្នែកទី 19 (1) ប្រយោគ 1 គឺមានចំនួនរហូតដល់ 50,000 អឺរ៉ូ។

ផ្នែកទី 24
បញ្ញត្តិស្ដីពីការពិន័យរដ្ឋបាល

(1) បុគ្គលនោះ បានប្រព្រឹត្តល្មើសបទប្បញ្ញត្តិនៅពេលដែលគាត់បានប្រព្រឹត្តិដោយអចេតនា ឬដោយការធ្វេសប្រហែស

1. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 4 (3) ប្រយោគទី 1 ការមិនបានធានាថាការកំណត់នៅក្នុងឯកសារនេះត្រូវបានបំពេញតាម
2. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 5 (1) ប្រយោគទី 1 ឬផ្នែកទី 9 (3) លេខ 1 មិនអនុវត្តការវិភាគហានិភ័យ មិនអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ ពេញលេញ ឬទាន់ពេលវេលា
3. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 6 (1) មិនចាត់វិធានការបង្ការ ឬមិនចាត់វិធានការបង្ការទាន់ពេលវេលា
4. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 6 (5) ប្រយោគទី 1 ផ្នែកទី 7 (4) ប្រយោគទី 1 ឬប្រយោគទី 8 (5) ប្រយោគទី 1 មិនធ្វើការពិនិត្យ ឬមិនធ្វើការពិនិត្យទាន់ពេលវេលា
5. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 6 (5) ប្រយោគទី 3 ផ្នែកទី 7 (4) ប្រយោគទី 3 ឬប្រយោគទី 8 (5) ប្រយោគទី 2 មិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពវិធានការ ឬមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទាន់ពេលវេលា
6. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 7 (1) ប្រយោគទី 1 ខកខានមិនបានចាត់វិធានការដោះស្រាយ ឬចាត់វិធានការនោះមិនបានទាន់ពេលវេលា
7. ផ្ទុយទៅនឹង

   ក) ផ្នែកទី 7 (2) ប្រយោគទី 1 ឬ

   ខ) ផ្នែកទី 9 (3) លេខ ៣

   ខកខានមិនបានបង្កើតទស្សនទាន ឬបង្កើតមិនទាន់ពេលវេលា ឬខកខានមិនបានអនុវត្ត ឬអនុវត្តមិនទាន់ពេលវេលា
8. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 8 (1) ប្រយោគទី 1 ក៏ដូចជាពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកទី 9 (1) ខកខានមិនបានធានាថាមាននីតិវិធីបណ្ដឹង

9. ផ្ទុយទៅនឹងផ្នែកទី 10 (1) ប្រយោគ 2 ខកខានមិនបានរក្សាទុកទិន្នន័យ ឬមិនបានរក្សាទុកទិន្នន័យបានប្រាំពីរឆ្នាំ
10. ផ្ទុយទៅនឹងផ្នែកទី 10 (2) ប្រយោគ 1 ខកខានក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
11. ផ្ទុយនឹងផ្នែកទី 10 (2) ប្រយោគ 1 ខកខានមិនបានធ្វើរបាយការណ៍យោងតាមការផ្សព្វផ្សាយក្នុងឯកសារនេះ ឬមិនបានធ្វើទាន់ពេលវេលា
12. ផ្ទុយពីផ្នែកទី 12 មិនបានដាក់របាយការណ៍ ឬដាក់របាយការណ៍មិនទាន់ពេលវេលា ឬ
13. មិនបានអនុលោមតាមសេចក្តីបង្គាប់អនុវត្ត ស្របតាមផ្នែកទី 13 (2) ឬផ្នែកទី 15 ប្រយោគ 2 លេខ 2។

(2) បទល្មើសផ្លូវច្បាប់ ត្រូវដាក់ទោស

1. ក្នុងករណីយោងទៅកថាខណ្ឌ (1)
   - ក) លេខ 3,7 លិខិត ខ និងលេខ 8
   - ខ) លេខ 6 និង 7 លិខិត ក

ដែលការពិន័យអាចមានរហូតដល់ប្រាំបីរយពាន់អឺរ៉ូ

2. ក្នុងករណីកថាខណ្ឌ (1) លេខ. 1, 2, 4, 5 និង 13 ដែលមានការពិន័យរដ្ឋបាលរហូតដល់ប្រាំរយពាន់អឺរ៉ូ និង
3. នៅក្នុងករណីផ្សេងៗដែលយោងទៅនឹងកថាខណ្ឌ (1) ដែលមានការពិន័យរដ្ឋបាលរហូតដល់មួយរយពាន់អឺរ៉ូ

នៅក្នុងករណីប្រយោគ 1 លេខ 1 និង 2 ផ្នែក 30 (2) ប្រយោគ 3 នៃច្បាប់ស្តីពីបទល្មើសផ្លូវច្បាប់ត្រូវបានអនុវត្ត។

(3) ក្នុងករណីដែលរូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរបស់បរូបវន្តបុគ្គល ដែលមានផលរបរប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យមលើសពី 400 លានអឺរ៉ូ បទល្មើសផ្លូវច្បាប់ក្រោមកថាខណ្ឌ (1) លេខ 6 ឬ 7 (ក) អាចនឹងត្រូវបានពិន័យដោយការពិន័យរដ្ឋបាលរហូតដល់ 2 ភាគរយ នៃផលរបរប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យមនៅក្នុងការខូចខាតពីកថាខណ្ឌនោះ ប្រយោគទី 2 ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រយោគទី 1 លេខ 1 (ខ)។ ការគណនាផលរបរប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យមរបស់រូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរបស់បរូបវន្តបុគ្គល គឺត្រូវផ្អែកលើផលរបរពិភពលោករបស់រូបវន្តបុគ្គល ក៏ដូចជាសមាគមរបស់បរូបវន្តបុគ្គលនៅក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំហិរញ្ញវត្ថុ មុនពេលមានសេចក្តីសម្រេចពីអាជ្ញាធរ ដោយសារតែរូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរបស់បរូបវន្តបុគ្គលមានប្រតិបត្តិការជាអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ច។ ផលរបរប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម អាចប៉ាន់ស្មានបាន។

(4) មូលដ្ឋានក្នុងការវាយតម្លៃការពិន័យរដ្ឋបាលសម្រាប់រូបវន្តបុគ្គល និងសមាគមរបស់រូបវន្តបុគ្គល គឺមានសារសំខាន់ជាខ្លាំងសម្រាប់បទល្មើសផ្លូវច្បាប់។ កាលៈទេសៈសេដ្ឋកិច្ចរបស់រូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរបស់បរូបវន្តបុគ្គលគឺត្រូវបានធ្វើការពិចារណាដើម្បីវាយតម្លៃ។ នៅក្នុងការវាយតម្លៃ កាលៈទេសៈគឺត្រូវបានថ្លឹងថ្លែង ដោយសារតែវាអាចនឹងគាំទ្រ ឬប្រឆាំងនឹងរូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរបស់បរូបវន្តបុគ្គល។ ចំណុចខាងក្រោមនេះ គឺត្រូវបានយកមកពិចារណា ក្រៅពីចំណុចផ្សេងៗ៖

1. ការចោទប្រកាន់លើជនល្មើសនៃបទល្មើសផ្លូវច្បាប់
2. ចេតនា និងគោលបំណងរបស់ជនល្មើសនៃបទល្មើសផ្លូវច្បាប់
3. ភាពសំខាន់ វិសាលភាព និងរយៈពេលនៃបទល្មើសផ្លូវច្បាប់
4. ប្រភេទនៃការកាត់ក្តីបទល្មើសផ្លូវច្បាប់ ជាពិសេសចំនួនជនល្មើស និងតួនាទីនៅក្នុងផ្នែករូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរូបវន្តបុគ្គល
5. ប្រសិទ្ធភាពនៃបទល្មើសផ្លូវច្បាប់
6. បទល្មើសផ្លូវច្បាប់ពីមុនដែលរូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរូបវន្តបុគ្គល ត្រូវទទួលខុសត្រូវស្របតាមផ្នែក 30 នៃច្បាប់ស្តីពីបទល្មើសផ្លូវច្បាប់ ក៏ដូចជាពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកទី 130 នៃច្បាប់ស្តីពីបទល្មើសផ្លូវច្បាប់ និងចំណុចបម្រុងប្រយ័ត្នមួយចំនួនដែលត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលបទល្មើសផ្លូវច្បាប់កើតមានឡើង ដើម្បីបង្ការ និងស្រាវជ្រាវរកបទល្មើសផ្លូវច្បាប់
7. កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលធ្វើឡើងដោយរូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរូបវន្តបុគ្គល ដើម្បី

ស្រាវជ្រាវរកបទល្មើស និងដើម្បីជួសជុលការខូចខាត ក៏ដូចជាបម្រុងប្រយ័ត្នដែលត្រូវធ្វើឡើងក្រោយបទល្មើសផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីបង្ការ និងស្រាវជ្រាវរកបទល្មើសផ្លូវច្បាប់

8. លទ្ធផលនៃបទល្មើសផ្លូវច្បាប់ ដែលទទួលរងដោយរូបវន្តបុគ្គល ឬសមាគមរូបវន្តបុគ្គល

(5) អាជ្ញាធររដ្ឋបាល នៅក្នុងអត្ថន័យនៃផ្នែក 36 (1) លេខ 1 នៃច្បាប់ស្តីពីបទល្មើសផ្លូវច្បាប់ គឺជាការិយាល័យកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងត្រួតពិនិត្យាការនាំចេញសហព័ន្ធ។ ផ្នែកទី 19 (1) ប្រយោគទី 2 និង 3 អនុវត្តចំពោះការត្រួតពិនិត្យផ្លូវច្បាប់ និងបច្ចេកទេសរបស់ការិយាល័យសហព័ន្ធ។

(ដល់ផ្នែកទី 2 (1) ផ្នែកទី 7 (3) ប្រយោគទី 2)

អនុសញ្ញា

1. អនុសញ្ញាលេខ 29 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី28 ខែមិថុនាឆ្នាំ1930 ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំនិងចាំបាច់ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1956 II ទំព័រ 640, 641) អនុសញ្ញា ILO លេខ 29)។
2. ពិធីសារថ្ងៃទី 11 ខែមិថុនា ឆ្នាំ2014 អំពីអនុសញ្ញាលេខ 29 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី28 ខែមិថុនាឆ្នាំ1930 ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំនិងចាំបាច់ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1956 II ទំព័រ 437, 438)
3. អនុសញ្ញាលេខ 87 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី09 ខែកក្កដា ឆ្នាំ1948 ពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពខាងការប្រមូលផ្តុំ និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការប្រមូលផ្តុំ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1956 II ទំព័រ 2072, 2071) ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មនៅថ្ងៃទី26 ខែមិថុនាឆ្នាំ1961 (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1963 II ទំព័រ 1135, 1136) អនុសញ្ញា ILO លេខ 87)
4. អនុសញ្ញាលេខ 98 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិថ្ងៃទី01 ខែកក្កដា ឆ្នាំ1949 ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍នៃសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំ និងដើម្បីចរចាសមូហភាព (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1955 II ទំព័រ 1122, 1123) ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មនៅថ្ងៃទី26

ខែមិថុនា ឆ្នាំ1961 (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1963 II ទំព័រ 1135, 1136) (អនុសញ្ញា ILO លេខ 98)

5. អនុសញ្ញាលេខ 100 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី29 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1951 ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករ និងកម្មការនីសម្រាប់ការងារដែលមានគុណតម្លៃស្មើគ្នា (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1956 II ទំព័រ 23, 24) (អនុសញ្ញា ILO លេខ 100)

6. អនុសញ្ញាលេខ 105 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី25 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1957 ពាក់ព័ន្ធនឹងការលុបបំបាត់ការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1959 II ទំព័រ 441, 442) (អនុសញ្ញា ILO លេខ 105)

7. អនុសញ្ញាលេខ 111 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី25 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1958 ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងការងារ និងមុខរបរ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1961 II ទំព័រ 97, 98) (អនុសញ្ញា ILO លេខ 111)

8. អនុសញ្ញាលេខ 138 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី26 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1973 ពាក់ព័ន្ធនឹងអាយុអប្បបរមាសម្រាប់ការទទួលឱ្យចូលបម្រើការងារ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1976 II ទំព័រ 201, 202) (អនុសញ្ញា ILO លេខ 138)

9. អនុសញ្ញាលេខ 182 នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី17 ខែមិថុនា ឆ្នាំ1999 ពាក់ព័ន្ធនឹងការហាមឃាត់ និងវិធានការភ្លាមៗសម្រាប់ការលុបបំបាត់ទម្រង់នៃការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មកុមារដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុត (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ2001 II ទំព័រ 1290, 1291) (អនុសញ្ញា ILO លេខ 182)

10. កតិកសញ្ញាអន្តរជាតិថ្ងៃទី19 ខែធ្នូ ឆ្នាំ1966 ស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1973 II ទំព័រ 1533, 1534)

11. កតិកសញ្ញាអន្តរជាតិថ្ងៃទី19 ខែធ្នូ ឆ្នាំ1966 ស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1973 II ទំព័រ 1569, 1570)

12. អនុសញ្ញា Minamata ស្តីពី Mercury ថ្ងៃទី10 ខែតុលា ឆ្នាំ2013 (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ2017 II ទំព័រ 610, 611) (អនុសញ្ញា Minamata)

13. អនុសញ្ញាស្តុកហូមថ្ងៃទី23 ខែឧសភា ឆ្នាំ2001 ស្តីពីសារធាតុពុលសរីរាង្គរយៈពេលយូរ (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ2002 II ទំព័រ 803, 804) (អនុសញ្ញា POPs) ដែលបានធ្វើ

វិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយសេចក្តីសម្រេចថ្ងៃទី06 ខែឧសភា ឆ្នាំ2005 (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ2009 II ទំព័រ1060, 1061)

14. អនុសញ្ញាក្រុងបាសែលស្តីពីការត្រួតពិនិត្យការដឹកជញ្ជូនកាកសំណល់គ្រោះថ្នាក់ឆ្លងព្រំដែន និងការបោះចោលសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ថ្ងៃទី22 ខែមីនា ឆ្នាំ1989 (ច្បាប់សហព័ន្ធឆ្នាំ1994 II ទំព័រ 2703, 2704) (អនុសញ្ញាទីក្រុងបាសែល) ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយបញ្ញត្តិទីបីដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មលើអនុសញ្ញាទីក្រុងបាសែលចុះថ្ងៃទី22 ខែមីនា ឆ្នាំ1989 នៅថ្ងៃទី06 ខែឧសភា ឆ្នាំ2014 (ច្បាប់សហព័ន្ធ II ទំព័រ 306/307)។

មាត្រា 2
វិសោធនកម្មនៃច្បាប់ប្រឆាំងការរឹតត្បិតការប្រកួតប្រជែង

នៅក្នុងផ្នែកទី 124 (2) នៃច្បាប់ប្រឆាំងការរឹតត្បិតការប្រកួតប្រជែង (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) នៅក្នុងសំណៅដែលបានប្រកាសនៅថ្ងៃទី26 ខែមិថុនា ឆ្នាំ2013 (ច្បាប់សហព័ន្ធ II ទំព័រ 1750, 3245) ដោយបានធ្វើវិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយមាត្រា 1 នៃច្បាប់ចុះថ្ងៃទី09 ខែមីនា ឆ្នាំ2021 (ច្បាប់សហព័ន្ធ I ទំព័រ 327) បន្ទាប់ពីពាក្យថា "ផ្នែកទី 19 ស្តីពីច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ខែអប្បបរមា (Mindestlohngesetz)" ពាក្យថា "និង" គឺត្រូវបានជំនួសដោយសញ្ញាក្បៀស ហើយពាក្យថា "ផ្នែកទី22 នៃច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវនៅក្នុងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់នៃ ... [សូមបញ្ចូលះកាលបរិច្ឆេទចុះហត្ថលេខា និងលើកឡើងអំពីច្បាប់សហព័ន្ធ]" ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលបន្ទាប់ពីពាក្យថា "ផ្នែកទី21 នៃច្បាប់លុបបំបាត់ការងារដែលមិនបានប្រកាស និងការងារខុសច្បាប់ (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz)"។

មាត្រា 3
ការធ្វើវិសោធនកម្មនៃច្បាប់ចុះបញ្ជីប្រកួតប្រជែង (Wettbewerbsregistergsetz)

ច្បាប់ចុះបញ្ជីប្រកួតប្រជែង (Wettbewerbsregistergsetz) ចុះថ្ងៃទី18 ខែកក្កដា ឆ្នាំ2017 (ច្បាប់សហ

ព័ន្ធ I ទំព័រ 2739) ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយមាត្រា 10 នៃច្បាប់ចុះថ្ងៃទី18 ខែមករា ឆ្នាំ2021 (ច្បាប់សហព័ន្ធ I ទំព័រ 2) ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មដូចខាងក្រោម៖

1. ផ្នែកទី 2 (1) បានធ្វើវិសោធនកម្មដូចខាងក្រោម៖
   ក) នៅក្នុងលិខិតទី 2 ង បន្ទាប់ពីពាក្យថា "បាន" សញ្ញាក្បៀស និងពាក្យថា "ឬ" ត្រូវបានជំនួយដោយសញ្ញាចំណុចក្បៀស
   ខ) នៅក្នុងចំណុចលេខ 3 សញ្ញាខណ្ឌនៅខាងចុង ត្រូវជំនួសដោយសញ្ញាចំណុចក្បៀស និងពាក្យថា "ឬ"
   គ) លេខ 4 ខាងក្រោមគឺបន្ថែម៖
   " 4. សេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងស្ថាពរដែលធ្វើការផាកពិន័យរដ្ឋបាលសម្រាប់បទល្មើសផ្លូវច្បាប់ ស្របតាមផ្នែកទី24 (1) នៃច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាពនៅក្នុងខ្សែរច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់...[សូមបញ្ចូលៈកាលបរិច្ឆេទ និងចំណុចយោងនៅក្នុងច្បាប់សហព័ន្ធ] ប្រសិនបើការពិន័យរដ្ឋបាលប្រហែលមួយរយចិតសិបប្រាំពាន់អឺរ៉ូត្រូវបានផាកពិន័យ។"

2. នៅក្នុងផ្នែកទី 3 កថាខណ្ឌខាងក្រោម (4) ត្រូវបានបន្ថែម៖

"(4) សម្រាប់គោលបំណងនៃការត្រួតពិនិត្យ និងបំពេញទិន្នន័យយោងតាមកថាខណ្ឌ (1) លេខ 4 អាជ្ញាធរចុះបញ្ជីអាចនឹងស្នើសុំឱ្យការិយាល័យពន្ធថ្នាក់កណ្តាលសហព័ន្ធ បញ្ជូនលេខអត្តសញ្ញាណ VAT ដែលមានសុពលភាពរបស់សហគ្រាសដែលបានបញ្ចូល ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងបញ្ជីប្រកួតប្រជែង។ នៅក្នុងការស្នើសុំ អាជ្ញាធរត្រូវតែបញ្ជាក់អំពីឈ្មោះប្រទេស និងឈ្មោះសហគ្រាស ក៏ដូចជាទម្រង់ និងអាសយដ្ឋានស្របច្បាប់របស់សហគ្រាសសមី។ ផ្នែក 27ក (2) ប្រយោគ 2 នៃច្បាប់ស្តីពីអាករលើតម្លៃបន្ថែម (Umsatzsteuergesetz) នៅតែមិនមានប្រសិទ្ធភាព។"

មាត្រា 4
ការធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ស្តីពីធម្មនុញ្ញការងារ (Betriebsverfassungsgesetz)

នៅក្នុងផ្នែកទី 106 (3) នៃច្បាប់ស្តីពីធម្មនុញ្ញការងារ នៅក្នុងសំណៅដែលបានប្រកាសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅថ្ងៃទី25 ខែកញ្ញា ឆ្នាំ2001 (ច្បាប់សហព័ន្ធ I ទំព័រ 2518) ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មចុងក្រោយដោយមាត្រា 6 នៃច្បាប់ ថ្ងៃទី20 ខែឧសភា ឆ្នាំ2020 (ច្បាប់សហព័ន្ធ I ទំព័រ 1044) ចំណុច 5ខ ខាងក្រោមត្រូវបានដាក់បញ្ចូលបន្ទាប់ពីលេខ 5ក៖

"5ក បញ្ហាការពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់" ។

មាត្រា 5
ការចូលជាធរមាន

(1) យោងតាមកថាខណ្ឌ (2) ច្បាប់នេះបានចូលជាធរមានៅថ្ងៃទី01 ខែមករា ឆ្នាំ2023។

(2) ផ្នែក 13 (3) ផ្នែក 14 (2) និងផ្នែកទី 19 ដល់ 21 នៃច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងខ្សែច្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់បានចូលជាធរមានមួយថ្ងៃបន្ទាប់ពីការប្រកាស។

សិទ្ធិធម្មនុញ្ញរបស់ Bundesrat ត្រូវបានគោរព។

ច្បាប់ខាងលើត្រូវបានចុះហត្ថលេខា។ ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅក្នុងច្បាប់សហព័ន្ធ

ទីក្រុងប៊ែឡាំង ថ្ងៃទី16 ខែកក្កដា ឆ្នាំ2021

ប្រធានសហព័ន្ធ

Steinmeier

អធិការបតីសហព័ន្ធ

បណ្ឌិត Angela Merkel

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងកិច្ចការសង្គមសហព័ន្ធ

Hubertus Heil

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ

Gerd Müller

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងថាមពល

Peter Altmaier