តើអភិបាលគឺជានិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរឬទេ?

ក្រុមហ៊ុនមាននីតិបុគ្គលិកលក្ខណៈដាច់ដោយឡែកពីម្ចាស់ភាគហ៊ុន ពោលគឺក្រុមហ៊ុនអាចជាម្ចាស់កម្មសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិ ភាគីនៃកិច្ចសន្យា និងភាគីនៃវិវាទក្នុងនាមក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់បាន។ ដោយហេតុថាក្រុមហ៊ុនជានីតិបុគ្គល ក្រុមហ៊ុនត្រូវការរូបវន្តបុគ្គលដែលមានជាអាទ៍អភិបាល អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីចាត់ចែង និងដំណើរការអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ។ នៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមានកិច្ចសន្យាចំនួន ៣ ប្រភេទដែលមានលក្ខណៈរួមមួយគឺភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាផ្តល់កិច្ចការពលកម្ម ឬសេវាកម្មដល់ភាគីម្ខាងទៀត។ កិច្ចសន្យាទាំងនោះគឺកិច្ចសន្យាការងារ អាណត្តិ និងកិច្ចសន្យាម៉ៅការ។ ប៉ុន្តែអត្ថបទនេះពិភាក្សាថាតើទំនាក់ទំនងរវាងអភិបាល និងក្រុមហ៊ុនគឺជាទំនាក់ទំនងការងារដែរឬទេ?

ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងការចាត់ចែងកិច្ចការនៃនីតិបុគ្គល ក្រមរដ្ឋប្បវេណីមាត្រា ៥៧ បានកំណត់ថាអភិបាលមានករណីយកិច្ចត្រូវគោរពទៅតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងខ្លឹមសារនៃលក្ខន្តិកៈ និងត្រូវចាត់ចែងការងាររបស់នីតិបុគ្គលដោយស្មោះត្រង់។ ក្រៅពីបញ្ញត្តិខាងដើមនេះ ទំនាក់ទំនងរវាងអភិបាល និងនីតិបុគ្គលត្រូវអនុវត្តតាមបញ្ញត្តិស្តីពីអាណត្តិ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ច្បាប់ស្តីពីសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មក៏បានបញ្ញត្តិអំពីទំនាក់ទំនងរវាងអភិបាល និងក្រុមហ៊ុនផងដែរ ។ ឧទាហរណ៍ មាត្រា ១១៨ ចែងអំពីការតែងតាំងអភិបាលក្រុមហ៊ុន។ មាត្រា ១១៩ បានកំណត់អំពីសិទ្ធិអំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្នុងការចាត់ចែងអាជីវកម្ម និងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។ មាត្រា ១២០ កំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវដើម្បីក្លាយជាអភិបាលក្រុមហ៊ុន។ មាត្រា ១២១ និង១២២ កំណត់អំពីអាណត្តិរបស់អភិបាល ។ មាត្រា ១២៤ កំណត់អំពីការដកហូតអភិបាលពីមុខតំណែង និងមាត្រា ១២៥ ស្តីអំពីការលាលែងពីមុខតំណែងរបស់អភិបាល។ តាមបញ្ញត្តិខាងលើ និងទំនាក់ទំនងរវាងអភិបាល និងក្រុមហ៊ុន ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាអភិបាលមិនមែនជានិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។

ទោះបីមានការសន្និដ្ឋានដូចបានរៀបរាប់ខាងលើក៏ដោយ ក្នុងករណីដែលទំនាក់ទំនងជាក់ស្តែងរវាងអភិបាល និងក្រុមហ៊ុនបំពេញលក្ខខណ្ឌ ឬលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃទំនាក់ទំនងការងារ នោះអភិបាលក៏ជានិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ។ លក្ខណៈពិសេស ឬលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃទំនាក់ទំនងការងារដែលទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាម៉ៅការ និងអាណត្តិ

មិនមាននោះគឺភាគីម្ខាងដែលមានឈ្មោះថានិយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំភាគីម្ខាងទៀតដែលមានឈ្មោះថាកម្មករនិយោជិត។ (មាត្រា ២ និងមាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅពេលដោះស្រាយវិវាទស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារបានកំណត់យកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមានជាអាទ៍ (១) ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (២) ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល (៣) ការកំណត់ម៉ោងធ្វើការ (៤) កំណត់ថ្ងៃឈប់សម្រាក (៥) ការកំណត់កំហុស និងការដាក់វិន័យ និង(៦) ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដើម្បីកំណត់ថាតើមានទំនាក់ទំនងដែលភាគីម្ខាងមានសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំភាគីម្ខាងទៀតឬទេ។ (សេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៤/០៩) ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិសម្រេចលើបញ្ហាខាងលើចំពោះអភិបាល យើងអាចនិយាយថាអភិបាលនោះគឺជានិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន។

សូមបញ្ជាក់ថា អត្ថបទនេះមិនមែនជាការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ ឬការផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ ប្រសិនបើលោកអ្នកជួបបញ្ហាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ សូមស្វែងរកការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ពីមេធាវី។