សាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Économiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

តាក់តែងឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ៖ លោក **តាំង ឈាងលី**

លោក **សេង ឡេងហ៊ាង់**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **លី ច័ន្ទតុលា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ១៧

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៣

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ឈ្មោះ **តាំង ឈាងលី** និង **សេង ឡេងហ៊ាង** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ នីតិសាស្ត្រជំនាន់ទី ១៧ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ

ជាដំបូង យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ ដែលបានផ្តល់កំណើត ហើយបានចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា តាំងពីបាតជើងក្រហមរហូតមកដល់រូបកូនធំពេញរូបពេញរាង ព្រមទាំងផ្តល់ជំបូន្មានប្រៀនប្រដៅ និងឲ្យកូនបានចូលរៀនសូត្រ ដើម្បីក្រេបយកចំណេះដឹងតាំងពីថ្នាក់បឋមសិក្សា រហូតបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ លោកទាំងពីរថែមទាំងបានជួយជ្រោមជ្រែងគ្រប់បែបយ៉ាង ទាំងផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈ ដោយពុំដែរត្អូញត្អែរពីការនឿយហត់នោះឡើយ និងបានលះបង់គ្រប់បែបយ៉ាងដែលលោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេបានផ្តល់ចំពោះកូន មូលហេតុនេះហើយដែលជំរុញឲ្យយើងខ្ញុំខិតខំប្រឹងប្រែងរហូតទទួលបានជោគជ័យមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ដោយមិនឲ្យអ្នកមានគុណទាំងពីរខកបំណងនោះទេ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត លុយ ចណ្ណា សាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស និងលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់** ដែលបានយកចិត្តទុកដាក់ និងចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោក លោកស្រី ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាល ចែករំលែកចំនេះដឹងដែលលោកមាន ព្រមទាំងបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងសង្គម មកបង្ហាត់បង្រៀនយើងខ្ញុំ និងមិត្តរួមថ្នាក់ទាំងអស់គ្នា គ្រប់មុខវិជ្ជាតាំងពីថ្នាក់ឆ្នាំសិក្សាមូលដ្ឋានរហូតដល់បាន បញ្ចប់ការសិក្សា ។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ **លោកសាស្ត្រាចារ្យ លី ច័ន្ទតុលា** ដែលលោក បានទទួលយកការដឹកនាំក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំ ដោយលោកបាន ចំនាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត ទាំងគំនិត ប្រាជ្ញា ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាល និងពន្យល់ណែនាំរូបយើងខ្ញុំ ក្នុងរយៈពេលកន្លងមកនេះរហូតបានចងក្រងសារណាបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រ នេះដោយជោគជ័យ ។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **លោកស្រីមេធាវី ឈីម ភារម្យ** ដែលបានជួយណែនាំបន្ថែម និងផ្តល់គំនិតយោបល់ ក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំ។

ជាទីបញ្ចប់យើងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរលោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ **ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ និងសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ** សូមឲ្យសមប្រកបជួបប្រទះតែនឹងសេចក្ដីសុខ សេចក្ដីចំរើន សុខភាពល្អបរិបូរណ៍ មានកម្លាំងពលំខ្លាំងក្លា ប្រាជ្ញាស្មារតីចងចាំបានល្អ សំណាងល្អគ្រប់ពេលវេលា ជាពិសេសសូមឲ្យទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច និងសូមឲ្យជួបតែពុទ្ធពរបួនប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

សារណានេះ បានតាក់តែងឡើងនៅក្នុងឱកាសបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ ហើយក៏ជាឧបករណ៍មួយសម្រាប់បង្ហាញពីសមត្ថភាព និងចំនេះដឹង ដែលបានមកពីការខិតខំប្រឹង ប្រែង និងសិក្សាស្រាវជ្រាវអស់រយៈពេល ៤ឆ្នាំនៅ **សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច**។ សារណាដែលបានតាក់តែងឡើងមកនេះ គឺជាស្នាដៃថ្មីមួយសម្រាប់ជាគុណប្រយោជន៍ដល់ការសិក្សាសម្រាប់និស្សិតផ្នែកនីតិសាស្ត្រជំនាន់ក្រោយៗខាងមុខទៀត។

សព្វថ្ងៃនេះ ប្រទេសកម្ពុជាមានរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាច្រើនកំពុងដំណើរការ និងធ្វើប្រតិបត្តិការ សង្វាក់ផលិតកម្មស្ទើរពាសពេញផ្ទៃប្រទេស ដែលស្ថិតក្នុងរយៈបួនឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ៥៨ម៉ឺននាក់ ក្នុងប្រទេស ចំនួនប្រមាណ៤០០០លានដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំ បានហូរចូលទៅផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពប្រជាពលរដ្ឋ ហើយអត្រាអត់ការងារធ្វើ គឺស្ថិតនៅក្រោម១%តែប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយសារកំណើនកើនឡើងបែបនេះហើយ ទើបធ្វើឲ្យមានការកកើតឡើងជាច្រើនផងដែរ នូវអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព ដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ដែលសហជីពមានភារកិច្ចចរចារអនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ជំនាញការអង្គការILO បានផ្តល់យោបល់លើការរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ហើយនៅឆ្នាំ២០០៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងាររៀបចំកសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ សហជីពជាច្រើនបានស្វាគមន៍ច្បាប់សហជីពនេះ បើទោះបីមានការលើកឡើងថាច្បាប់នេះវាមិនល្អសម្រាប់សហជីព ប៉ុន្តែការអនុវត្តជាក់ស្តែងយើងមើលឃើញថាជំរុញឲ្យចលនាសហជីពនៅកម្ពុជាគឺមានរបៀបរៀបរយល្អជាងមុន ដោយការគោរពច្បាប់ ការអនុវត្តច្បាប់គឺមានការចូលរួម ហើយការធ្វើកូដកម្ម បាតុកម្មខុសនីតិវិធីត្រូវបានកាត់បន្ថយ ដែលធ្វើឲ្យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ មានសន្តិសុខការងារមានសណ្តាប់ធ្នាប់។

ហេតុដូច្នេះហើយ ទើបយើងខ្ញុំបានខិតខំស្វែងរកឯកសារ នៅក្នុងស្ថាប័នដែលពាក់ពន្ធ័ក្នុង ប្រទេសកម្ពុជាជាគោលបំណងគឺចង់យល់ដឹងអំពីប្រពន្ធ័ច្បាប់ និងសកម្មភាពនៃការប្រតិបត្តិនានា របស់សហជីព ដើម្បីប្រមូលនូវចំណេះដឹងថ្មីនិង បទពិសោធន៍ល្អៗសម្រាប់ចងក្រងនូវសៀវភៅមួយឈ្មោះថា ″**ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព**″ ។ យើងខ្ញុំជឿជាក់ថា តាមរយៈស្នាដៃនេះនឹងជួយឲ្យអ្នកសិក្សានិងមិត្តអ្នកអាន ឲ្យយល់កាន់តែច្បាស់ អំពីសកម្មភាពប្រតិបត្តិការនៃភាពជាតំណាងរបស់សហជីព ឲ្យស្របតាមមាគ៌ាច្បាប់ជាធរមាននៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ទោះបីជាសារណាមួយនេះបានបង្កើតឡើងដោយការខិតខំប្រឹងប្រែង និងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងណាក្តី កំហុសឆ្គងដោយអចេតនាក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍ ឃ្លាឃ្លោង និងប្រយោគជាដើម រមែងតែងតែកើតមានឡើងជាមិនខាន។ អាស្រ័យហេតុនេះ រាល់មតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់ លោកសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តនិស្សិតអ្នកអានទាំងអស់គឺជាចំណែកមួយដែលមិនអាចខ្វះបាន ដើម្បីជាការចូលរួមកែលម្អ និងដើម្បីទុកជាមេរៀនសម្រាប់អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងក្នុងការស្រាវជ្រាវបន្តទៅមុខទៀត។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១

បុរេលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានភាពជាតំណាង

១.១ សញ្ញាណទូទៅនៃសហជីព ៤

១.១.១ និយមន័យ ៤

១.១.២ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ៥

១.១.៣ រចនាសម្ព័ន្ធ ៦

១.១.៤ លក្ខណសម្បត្តិអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ៦

១.២ ការបង្កើតសហជីព ៧

១.២.១ ការចុះបញ្ជី ៨

១.២.១.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី និងសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ ៨

ក. លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី ៨

ខ. លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ ៩

១.២.១.២ នីតិវិធី និងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីព ១០

១.២.១.៣ រយៈពេល និងនីតិវិធីនៅអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីសហជីព ១១

១.២.១.៤ អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី ១២

១.២.១.៥ ការរក្សាបញ្ជិកា និងការលុបបញ្ជិកា ១២

ក. ការរក្សាបញ្ជិកា ១២

ខ. ការលុបបញ្ជិកា ១៣

១.២.២ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ១៣

១.២.២.១ ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ១៣

ក.ការបង់ប្រាក់ភាគទាន ១៥

ខ. ការរកចំណូល ១៥

គ. ទ្រព្យដែលទទួលបានពីជំនួយ ១៥

១.២.២.២ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ១៥

១.៣ សិទ្ធិ និងករណីកិច្ចរបស់សហជីព ១៦

១.៣.១ សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព ១៦

១.៣.២ ការតំណាងឲ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព ១៦

១.៣.៣ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ១៧

១.៤ ការរំលាយសហជីព ១៧

១.៤.១ មូលហេតុនៃការរំលាយសហជីព ១៧

១.៤.១.១ ការរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈសហជីព ១៨

១.៤.១.២ ការរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ១៨

១.៤.១.៣ ការរំលាយចោលដោយតុលាការ ១៨

១.៤.២ អានុភាពនៃការរំលាយ ១៨

ជំពូកទី២

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាង

២. ១ ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព ១៩

២.១.១ និយមន័យ ២០

២.១.២ លក្ខខណ្ឌ និងការបញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងរបស់សហជីព ២០

២.១.៣ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាង ២១

២.១.៣.១ សិទ្ធិរបស់សហជីព ២១

២.១.៣.២ សិទ្ធិក្នុងការពិគ្រោះពិភាក្សា ២១

២.១.៣.៣ សិទ្ធិក្នុងការតំណាង ២២

២.១.៣.៤ សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ និងការប្រមូលប្រាក់ភាគទាន ២២

២.១.៣.៥ សិទ្ធិទទួលបានការការពារពិសេស ២២

២.២ ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ២៣

២.២.១ និយមន័យ ២៣

២.២.២ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ២៣

២.២.២.១ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព
នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ២៤

២.២.២.២ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ
ឬសកម្មភាព សេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ ២៥

២.២.៣ ការស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត..២៥

២.២.៤ សិទ្ធិ និងករណីកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងសហជីព
ដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ២៦

២.២.៤.១ សិទ្ធិ និងករណីកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត....២៦

២.២.៤.២ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហ
គ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ជាមួយនឹងសហជីព
ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ២៧

២.២.៥ ចិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត...២៧

២.៣ អនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយវិវាទរួម...២៨

២.៣.១ ការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម..២៨

២.៣.២ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ២៩

២.៤ ការប្រៀបធៀបភាពជាតំណាងរបស់សហជីពនៅបរទេស...៣១

២.៤.១ ករណីសិក្សា «សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ» ៣១

២.៤.១.១ ការទទួលបានភាពជាតំណាងរបស់សហជីព «សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ» .. ៣២

២.៤.១.២ តួនាទី និងសមត្ថកិច្ចរបស់តំណាងសហជីព «សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ៣២

ក. សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាពលកម្ម...៣៣

ខ. ការជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំក្រុមប្រឹក្សា ៣៤

គ. កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ៣៥

ឃ. ដំណើរការ និងមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្ម......... ៣៥

២.៤.២ ករណីសិក្សា «ប្រទេសជប៉ុន».. ៣៥
២.៤.២.១ ការទទួលបានភាពជាតំណាងរបស់សហជីព «ជប៉ុន».................... ៣៦
២.៤.២.២ តួនាទី និងសមត្ថកិច្ចរបស់តំណាងសហជីព «ជប៉ុន» ៣៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.. ៣៨
អនុសាសន៍.. ៤០
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ការបង្កើត និងការលូតលាស់របស់សហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជាបានឆ្លងកាត់ការវិវត្តន៍ខាងផ្នែកនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាច្រើនដំណាក់កាល។ ដោយសារការឆ្លងកាត់ការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើនដំណាក់កាលបែបនេះហើយ ទើបការបង្កើត សិទ្ធិតំណាង និងសកម្មភាពរបស់សហជីពមានលក្ខណៈខុសៗ គ្នាទៅតាមការប្រែប្រួលរបស់សម័យកាលទាំងនោះ។

ការកកើតនូវភាពតំណាងរបស់សហជីពចំពោះកម្មករនិយោជិត បានចាក់ឬសគល់តាំងពីក្នុងកំឡុងសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយម (ឆ្នាំ ១៩៥៤ ដល់ឆ្នាំ ១៩៧២) មកម្ល៉េះ។ វាមិនមែនទើបតែចាប់ផ្តើមលេចឡើងនៅក្រោយសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យនោះទេ។ ក៏ប៉ុន្តែដោយសារតែខ្វះឯកសារស្តីពីសហជីពនាសម័យនោះ សកម្មភាព និងតួនាទីរបស់សហជីពពុំសូវមានអ្នកណាដឹងច្បាស់ពីសហជីពនាសម័យនោះប៉ុន្មានទេ។ ក្រោយពីរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យបានដួលរលំទៅ រដ្ឋាភិបាលថ្មីបានកើតឡើងដែលត្រូវបានគេស្គាល់ថា សាធារណៈរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា ហើយរបបនេះបានអនុវត្តន៍នូវប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចផែនការ ឬប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចប្រមូលផ្តុំ។ តាមការអនុវត្តប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចបែបនេះហើយ ទើបសហជីពនាសម័យនោះ ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋ ។ អំឡុងឆ្នាំ ១៩៩០ ដល់ឆ្នាំ ១៩៩៣ សាធារណៈប្រជាមានិតកម្ពុជា ត្រូវបានប្តូរទៅជារដ្ឋកម្ពុជាវិញ។ ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចផែនការក៏បានជំនួសដោយប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ ហើយដើម្បីឲ្យដើរទាន់សកម្មភាពរបស់សេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សហជីពត្រូវបានសិក្សា និងកែទម្រង់សារជាថ្មី ឲ្យក្លាយជាសហជីពបែបទីផ្សារសេរី ។[1] ក្រោយឆ្នាំ ១៩៩៣ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន សហជីពមានការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័ស ព្រោះសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសហជីពត្រូវបានដាក់បញ្ចូលជាសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ ច្បាប់ការងារត្រូវបានអនុម័ត ហើយលក្ខខណ្ឌសហជីពត្រូវបានចែងកាន់តែប្រសើរ ដោយមានការបែងចែកយ៉ាងលំអិតនូវសិទ្ធិ ការបង្កើត និងសេរីភាពរបស់សហជីពកាន់តែច្បាស់ជាងមុន។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ រដ្ឋសភាបានអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសហជីព កាលពីថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលបានចែងបញ្ញត្តិអំពី ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ហើយច្បាប់ក៏បានចែងអំពី

[1] នូន វាសនា និងម៉ាលីសា សេរ៉ាណូ, ការក៏សាងសហជីពកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ (Friedrich-Ebert-Stiftung ការិយាល័យកិច្ចសហប្រត្តិការថ្នាក់តំបន់អាស៊ី)

លក្ខខណ្ឌ និងការគ្រប់គ្រងឲ្យកាន់តែប្រសើរជាងមុន ដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់នេះជាធរមាន។

ខណៈសាកលភាវូបនីយកម្ម សមាហរណកម្ម អាស៊ាន (ASEAN) និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនានាខាងវិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសន្តិសុខកាន់តែមានការរីកចម្រើន សន្ទុះនៃការកើនឡើងនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច នាពេលបច្ចុប្បន្នកាន់តែកើនឡើង តាមរយៈការទាក់ទាញការវិនិយោគទុនក្នុងស្រុក និងការវិនិយោគដោយផ្ទាល់ពីបរទេស។ ការកើនឡើងនៃការវិនិយោគទាំងនេះនាំឲ្យមាន តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកកាន់តែមានការកើនឡើង។ ទោះបីជាដូច្នេះក្តី ការរីកធំធាត់ក្នុង ទីផ្សារការងារនេះមិនមែនសុទ្ធតែផ្តល់ផលវិជ្ជមានទាំងអស់ទេ ប៉ុន្តែវាក៏បង្កបញ្ហាដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងវិស័យទាំងនោះផងដែរ ប្រសិនខ្វះការយកចិត្តទុកដាក់ពី អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ដូចជាការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម ការរំលោភសិទ្ធិកម្មករ ការគៀបសង្កត់នានា ដែលឈានទៅដល់មានវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ទោះជាមានវិវាទកើនឡើងក្តី ក្រុមកម្មករនិយោជិតមានការខ្លាចរអាក្នុងការតវ៉ា ព្រោះខ្លាចមានការបណ្តេញចេញពីការងារពីសំណាក់និយោជក។ នេះជាហេតុផលដែលចាំបាច់ក្នុងការរកតំណាង ស្របច្បាប់ក្នុងការដោះស្រាយពេលមានវិវាទកើតឡើង ហើយសហជីពមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការចរចា ឬដឹកនាំកូដកម្មអហិង្សាទាមទារដំណោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់កំណត់។

ដោយហេតុនេះទើបយើងខ្ញុំបានសម្រេចចិត្ត លើកយកប្រធានបទមួយក្រោមចំណងជើងថា " **ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព** " យកមកសរសេរបញ្ចប់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំ។

សហជីពគឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយក្នុងវិស័យការងារដែលមានការប្រមូលផ្តុំពីកម្មករនិយោជិតក្នុងគោលបំណងការងារ និងលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ខ្លួន។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថាមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ បើយោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលបូកសរុបការងារ ឆ្នាំ២០១៥ និងទិសដៅឆ្នាំ២០១៦ នៃការអភិវឌ្ឍផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាក្រសួងការងារបានចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋានសរុបចំនួន៣៣៦៦ សហព័ន្ធសហជីពចំនួន១៩៧ និងសហភាព ឬសហព័ន្ធសហជីពចំនួន១៦ យោងតាមការស្រាវជ្រាវនេះផងដែរ នៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានជាមធ្យមប្រមាណ៤ សហជីពមូលដ្ឋាន។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌអន្តរជាតិ កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្នូលចំនួន៨ ពាក់ព័ន្ធជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ ដែលមាន៦ទាក់ទងនឹងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃលក្ខខណ្ឌការងារ និងមាន២ដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ និងការបង្កើតសមាគម។

ជាទូទៅសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាង ល្គឹកណាសហជីពនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគតិយុត្តិក្នុងការ ទទួលនូវបុគ្គលភាពគតិយុត្ត មានន័យថាសហជីពអាចមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ ដូច្នេះហើយទើបមានចំណោទបញ្ហាចោទឡើងថា តើសហជីពត្រូវ បំពេញលក្ខខណ្ឌគតិយុត្តិអ្វីខ្លះដើម្បីទទួលបាននូវភាពជាតំណាងរបស់សហជីព? ហើយនឹងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់សហជីពមានដំណើរការយ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីស្របទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ? ដើម្បីឱ្យកាន់តែច្បាស់ពីភាពជាតំណាងរបស់សហជីព យើងខ្ញុំបាន បែងចែកអត្ថបទនេះជា ជំពូកៗដូចតទៅ៖

ជំពូកទី ១ : បុរេលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានភាពជាតំណាង

ជំពូកទី ២ : សហជីពដែលមានភាពជាតំណាង

ជំពូកទី១

បុរេលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានភាពជាតំណាង

សហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងវិស័យការងារដែលកើតឡើងដោយការប្រមូលផ្ដុំពីកម្មករ និយោជិត ក្នុងគោលបំណងការពារ និងលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ខ្លួន។ ទោះបីជាសេរីភាពសហជីពត្រូវបានធានាដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩៣ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាក៏ដោយ ការអនុវត្តន៍ និងសេរីភាពនេះមិនត្រូវប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពអ្នកដទៃផងដែរ ហើយត្រូវស្ថិតនៅក្រោមក្របខណ្ឌច្បាប់ ។

យោងតាមមាត្រា ២៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយដែលមានកម្មករ និយោជិតយ៉ាងតិច ៨នាក់ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ដើម្បីតំណាងតែមួយគត់ របស់កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត។ ចំពោះមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព បានបញ្ជាក់ថា សហជីពនៅតាមមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ អាចត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងករណីដែលបានបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដែលចំនួនសមាជិកយ៉ាងតិច១០នាក់។ ស្របតាមមាត្រាខាងលើនេះ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាកម្មករ និយោជិតអាចធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស តំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានា និងការពារសិទ្ធិ ផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ ហេតុនេះហើយដើម្បីឲ្យកាន់តែច្បាស់ថា លក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានភាពជាតំណាងនេះ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយពីសញ្ញាណទូទៅនៃសហជីព (១.១) ការបង្កើតសហជីព(១.២) សិទ្ធិ និងករណីរបស់សហជីព(១.៣) និងការរំលាយសហជីព (១.៤) ដូចខាងក្រោម ៖

១.១ សញ្ញាណទូទៅនៃសហជីព

១.១.១ និយមន័យ

សហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលសំដៅដល់ការរួបរួមគ្នា ដែលបង្កើតឡើង ដោយកម្មករ និយោជិត ជាក្រុម ជាពួកដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត ហៅថាសហជីព។[2]

[2] មាត្រា៤ ច្បាប់ស្ដីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ដោយឡែកគេក៏អាចឲ្យនិយមន័យទៅលើ សហជីព ថាជាចលករមួយនាំឲ្យកម្មករចេះតស៊ូមតិទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ពីថៅកែរោងចក្រឲ្យគោរពសិទ្ធិកម្មករស្របតាមច្បាប់ការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។[3]

១.១.២ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព

សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមជាមួយនឹងសហជីពត្រូវបានបញ្ញត្តិនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ និងច្បាប់ស្តីពី សហជីពឆ្នាំ ២០១៦។ ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករ និយោជិត មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពនោះបានកំណត់។[4] សិទ្ធិសេរីភាពនៃការបង្កើត និងចូលរួមជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិតអាចចូលរួម និងអាចបង្កើតសហជីពដោយមិនប្រកាន់ភេទ អាយុ និងសញ្ជាតិរបស់បុគ្គលទេ ហើយសិទ្ធិនេះត្រូវបានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣។ សេរីភាពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបមានន័យថាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមជាមួយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងនោះនៅពេលណាមួយក៏បានតាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឫផ្តិតមេដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីព។[5]

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងថា«ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលរួមជាសមាជិកសហជីពនេះ»។[6] ច្បាប់ការងារបញ្ញត្តិអំពីទម្រង់របស់សហជីពថា: «កម្មករនយោជិតទាំងអស់ដោយមិនគិតពី ភេទ អាយុ សញ្ជាតិមានសេរីភាពក្នុងការចូលជាសមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន»។[7] សមាជិកសហជីពមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន និងរៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន។ ពួកគេមានសិទ្ធិកំណត់នូវលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងកំណត់នូវបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋបាលដោយឡែកស្របច្បាប់ និងមិនត្រូវផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈឡើយ។

---

[3] ណាត សុភាព VOD បទយកការណ៍ស្តីពីការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុសហជីព ថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

[4] មាត្រា ៥ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

[5] មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ដដែល

[6] មាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែកញ្ញាឆ្នាំ ១៩៩៣

[7] មាត្រា ២៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

បើទោះបីជាច្បាប់បានអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករ និយោជិត អាចមានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីពក៏ដោយ ច្បាប់បានចែងថា អំពីអំពើដែលរារាំង ដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិនៃការបង្កើត និងចូលរួមជាមួយសហជីព នោះនឹងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរកាលជាប្រាក់មិនលើសពី ១ ០០០ ០០០រៀល។[8]

១.១.៣ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព

រចនាសម្ព័ន្ធសហជីពនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវបានបែងចែកជា ៣ ថ្នាក់ គឺសហជីពមូលដ្ឋាន សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ។

- សហជីពមូលដ្ឋានមូល ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ នាក់។
- សហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧។
- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតដោយសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥។[9]

១.១.៤ លក្ខណសម្បត្តិអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

សមាជិកនៃសហជីពទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ទាំងនោះបាន។[10] ចំពោះលក្ខណសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅៈ

- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ឆ្នាំ
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋ។

[8] មាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
[9] មាត្រា ១០ នៃច្បាប់ដដែល
[10] មាត្រា ៨ នៃច្បាប់ដដែល

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់អំពីលក្ខណសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពនេះផងដែរ ដោយបានកំណត់អំពីលក្ខណសម្បត្តិនៃអាយុ គឺអាយុ២០ឆ្នាំ ដោយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព កំណត់ត្រឹមតែអាយុ១៨ឆ្នាំ តែប៉ុណ្ណោះ និងការកំណត់អំពីការប្រកបវិជ្ជាជីវៈយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ ដោយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនបានកំណត់អំពីលក្ខណនៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។[11] បន្ថែមពីនេះ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដូចជាបានបន្ថែមលក្ខខណ្ឌមួយទៀត គឺត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅ។

ចំពោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេសត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅៈ

- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ឆ្នាំ
- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
- បាន និងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២ឆ្នាំ
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តរប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។[12]

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌ ចំពោះជនបរទេសផងដែរ ដោយលក្ខណសម្បត្តិនៃអ្នកដឹកនាំ ត្រូវកំណត់អាយុ២០ឆ្នាំ ចំណែកឯនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់ត្រឹមតែអាយុ១៨ឆ្នាំ ប៉ុណ្ណោះ ហើយនឹងលក្ខខណ្ឌមួយទៀត គឺច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់ចំពោះអ្នកដឹកនាំដែលជាជនបរទេស ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់មានទោសពីបទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋណាមួយទេ ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់នោះទេ ក្នុងករណីនេះ។[13]

១.២. ការបង្កើតសហជីព

ដើម្បីបង្កើតសហជីពក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយបាន ស្ថាបនិករបស់សហជីព ត្រូវតែធ្វើការ ចុះបញ្ជីសហជីពនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ក្នុងការ តំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិត ដែលស្របទៅតាមច្បាប់សហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ

[11] មាត្រា ២៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
[12] មាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
[13] មាត្រា២៧០ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

២០១៦ ។ ដើម្បីទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត សហជីពមួយត្រូវអនុវត្ត និងធ្វើការចុះបញ្ជីតាមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

១.២.១. ការចុះបញ្ជីសហជីព

ថ្វីបើមូលដ្ឋានច្បាប់អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននានា មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់តំណាងពួកគេក៏ដោយ ប៉ុន្តែអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះពុំទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ពីច្បាប់សហជីពនោះឡើយ ប្រសិនបើពួកគេពុំបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ដើម្បីឲ្យសហជីពទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ត្រូវតែចុះបញ្ជី ហើយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវតែថែរក្សាកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយសហការបោះពុម្ពឲ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា។ [14] បែបបទ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីព គឺត្រូវមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី និងសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ (១.២.១.១) នីតិវិធី និងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីព (១.២.១.២) រយៈពេល និងនីតិវិធីនៅ អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីសហជីព(១.២.១.៣) អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី (១.២.១.៤) និងការរក្សាបញ្ជិកា និងការលុបបញ្ជិកា (១.២.១.៥)។

១.២.១.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី និងសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

នៅក្នុងប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក ដែលបានកំណត់អំពីនីតិវិធី និងបែបបទនៃការចុះបញ្ជីសហជីព ដើម្បីទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ ដែលមាន លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី(ក) និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ(ខ) ដូចខាងក្រោម៖

ក. លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី

សំណើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានយល់ព្រមដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ស្នើសុំចុះបញ្ជីមានដូចជា៖

[14] មាត្រា១១ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងរបស់ខ្លួន
- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល
- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព
- អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
- កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី
- ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។[15]

ខ. លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

ក្រោយបានបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំគ្រប់គ្រាន់ហើយ សហជីពត្រូវបង្ហាញលក្ខន្តិកៈនៃសហជីពខ្លួន ដែលត្រូវស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ៖

- ឈ្មោះ តំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងតំរូត្រានៃសហជីព
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមវិជ្ជាជីវៈសហជីព ឬតាមវិស័យនៃសហជីព
- ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព
- ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវបង់ និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព

[15] មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

- លក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឲ្យស្របតាមមាត្រា២០ និងមាត្រា២១ នៃច្បាប់សហជីព។[16]

១.២.១.២ នីតិវិធី និងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីព

ដើម្បីឲ្យសហជីព ទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព សហជីពត្រូវតែធ្វើការចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ មានតែសហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួចរាល់ ទើបទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់។[17] សម្រាប់អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជិកា ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅតាមបណ្តាខេត្ត ត្រូវដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ចំណែកសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង ត្រូវដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[18] ចំពោះសំណុំបែបបទនៃការដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជី មានដូចតទៅ៖

- ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីដោយមានចុះហត្ថលេខ និងឈ្មោះប្រធានសហជីព ចំនួន១ច្បាប់
- លក្ខន្តិកៈ ច្បាប់ដើមរបស់សហជីព ចំនួន៣ច្បាប់
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល ច្បាប់ដើម របស់សហជីព ចំនួន៣ច្បាប់
- បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ចំនួន៣ច្បាប់
- សំណុំលិខិតរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលទាំងបរទេស និងខ្មែរ ដោយផ្ទាល់សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន ដែលត្រូវមានសុពលភាពមិនលើសពី៣០ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃដាក់សុំចុះបញ្ជី ចំនួន១ច្បាប់។
- កិច្ចសន្យាធានាថា នឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី ចំនួន១ច្បាប់។
- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ចំនួន៣ច្បាប់។[19]

---

[16] មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦

[17] ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក

[18] ប្រការ២ នៃប្រកាសដដែល

[19] ប្រការ ៣ នៃប្រកាសដដែល

១.២.១.៣ រយៈពេល និងនីតិវិធីនៅអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីសហជីព

ស្ថាបនិកនៃសហជីព ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី ហើយត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ដល់សហជីព យ៉ាងយូរ៣០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្រោយទទួលបានសំណុំលិខិតសុំចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងករណីមិនឆ្លើយតបក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ ចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជីរួចហើយ។[20] ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជី ស្ថាបនិកសហជីពត្រូវទៅជួបមន្ត្រីនៃអង្គភាពចុះបញ្ជី ដើម្បីទទួលដំណឹងអំពីដំណើរការនៃការចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួន។ [21] អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី អាចពន្យារពេលចុះបញ្ជី ដោយត្រូវបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុឲ្យច្បាស់លាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជូនទៅសហជីព សហជីពមានរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលដំណឹងថាត្រូវកែតម្រូវកង្វះខាត ឬបំពេញបន្ថែម។ ក្នុងករណីមិនព្រមកែប្រែតម្រូវកង្វះខាត ឬផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមទេនោះ ត្រូវបដិសេធចោលដោយស្វ័យប្រវត្តិ។ រយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីមានការកែប្រែ ត្រូវរាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការកែប្រែ និងផ្ញើសំណុំឯកសារដែលត្រូវបានកែប្រែនោះចំនួន៣ច្បាប់ ទៅអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី ។[22]

ដោយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់រយៈពេលនៃការចុះបញ្ជី ក្នុងរយៈពេល២ខែក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា ហើយក្នុងករណីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតបក្នុងរយៈពេល ២ខែទេនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ។ [23] បើយើងមើលក្នុងករណីនេះ យើងអាចនិយាយបានថា ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ បានសម្រួលដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព ឲ្យមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ដោយបន្ធូរបន្ថយរយៈពេលពី២ខែមកត្រឹមរយៈពេល៣០ថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ។

សហជីពដែលត្រូវបង្កើតឡើង ត្រូវតែចុះបញ្ជីឲ្យស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ក្នុងករណីបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដោយមិនមានការចុះបញ្ជី ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ហើយក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ រៀល។[24]

---

[20] ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក

[21] ប្រការ ៥ នៃប្រកាសដដែល

[22] ប្រការ ៧ នៃប្រកាសដដែល

[23] កថាខណ្ឌ២ មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

[24] មាត្រា ៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

១.២.១.៤ អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី

សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់។ អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី គឺអាចផ្តល់សិទ្ធិឲ្យសហជីពមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារ មានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលវត្ថុទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា ក្នុងករណីដែលសហជីព មិនបានធ្វើការចុះបញ្ជី ដែលត្រូវពន្យាពេលនៃការចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ហើយធ្វើសកម្មភាព នោះត្រូវបានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់។[25]

១.២.១.៥ ការរក្សាបញ្ជិកា និងការលុបបញ្ជិកា

បន្ទាប់ពីទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកា អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព ត្រូវរក្សាបញ្ជិកា ហើយករណីណាមួយនោះសហជីពអាចនឹងត្រូវលុបបញ្ជិកាផងដែរ។ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយអំពីការរក្សាបញ្ជិកា(ក) និងការលុបបញ្ជិកា(ខ) ដូចខាងក្រោម៖

ក. ការរក្សាបញ្ជិកា

ដើម្បីរក្សាបញ្ជិកាដែលបានយល់ព្រមរួចហើយឲ្យនៅមានសុពលភាព សហជីពនីមួយៗត្រូវ៖

- ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុកជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំនួន ១ច្បាប់យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ត្រូវបង្ហាញនូវ៖

- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ ដោយបង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមគ្រប់ប្រភេទចំណូលទាំងអស់
- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីព
- សកម្មភាពរបស់សហជីព
- ចំនួនសមាជិក

- សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។ ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដែលតម្រូវឲ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះ និងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ ក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ លើកលែងតែការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព។[26]

---

[25] មាត្រា ១៤ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

[26] មាត្រា ១៧ នៃច្បាប់ដដែល

ក្នុងករណីសហជីព មិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចករណីខាងលើនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើក ទី ១ ដល់សហជីពធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។ បើនៅតែមិនអនុវត្តតាមទៀតនោះ ក្រសួងត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ២ ដល់សហជីព ឲ្យធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។ ហើយបើនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងទៀត ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារ ដើម្បីលុបបញ្ជិការបស់សហជីព។[27]

ខ. ការលុបបញ្ជិកា

តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចលុបបញ្ជិកា។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារ ដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជិកា។ បញ្ជិកាត្រូវបានលុបដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហជីព ត្រូវបានរំលាយ។[28]

១.២.២ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ដើម្បីធ្វើឲ្យការងារ ឲ្យដំណើរការបាន លុះត្រាតែមានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗ នៅក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព ដែលហិរញ្ញវត្ថុនោះបានមកពីការបង់ប្រាក់ភាគទានរបស់សមាជិក ហើយនឹងត្រូវមានការគ្រប់គ្រងឲ្យច្បាស់លាស់ ។ ប្រភពធនធាន និងហរិញ្ញវត្ថុសហជីពបានមកពី៖

- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។
- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាព រកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់។
- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកសហជីព ឫភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បម្រើឲ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់។[29]

១.២.២.១ ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

សហជីពនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៧៧ ចំណុច គ បានចែងថា បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយ នៃសមាជិក មានន័យថាសហជីពត្រូវតែកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវការទទួលបានធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន ស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌនៃច្បាប់។ ដោយ

[27] មាត្រា ១៩ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
[28] មាត្រា ១៩ នៃច្បាប់ដដែល
[29] មាត្រា ២២ នៃច្បាប់ដដែល

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបាន គឺតាមរយៈ ការបង់ភាគទាន(ក) ការរកចំណូល(ខ) និងទ្រព្យដែលទទួលបានពីជំនួយ(គ) ដែលនឹងបកស្រាយដូចខាងក្រោមនេះ៖

ក. ការបង់ភាគទាន

ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឲ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។[30] ប៉ុន្តែត្រង់មាត្រា១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចង្អុលបង្ហាញបន្ថែមអំពីការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរថា កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឲ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់វិភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។ ការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១៥ ថ្ងៃមុន ដើម្បីឲ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដើម្បីបង់ភាគទាននេះ ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមសំណើនេះ។[31] នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព មាត្រា ២៦ ក៏បានកំណត់ដូចគ្នាទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ គឺនិយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឲ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិ ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។[32] សមាជិកមិនតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬកំណត់តាមអំពើចិត្ត ហើយក៏គ្មាននរណាម្នាក់ប្រមូលប្រាក់ភាគទានបានឡើយ លុះត្រាតែត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រមូលប្រាក់ភាគទាននោះ ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីព។

ករណីជាក់ស្តែង កម្មករ និយោជិត ដែលចូលជាសមាជិកសហជីពបានលើកឡើងប្រហាក់ប្រហែលគ្នាថា បានផ្តល់ភាគទានឲ្យសហជីពយ៉ាងតិច៥០០រៀល ដល់៤០០០រៀលក្នុងមួយខែ ដោយថាលុយនោះភាគីរោងចក្រជាអ្នកកាត់ពីប្រាក់ខែ របស់កម្មករបញ្ចូលទៅក្នុងគណនេយ្យរបស់សហជីព។ កម្មការិនី គង់ ធីតា បានប្រាប់ឲ្យដឹងថាគាត់បានផ្តល់ប្រាក់ភាគទានឲ្យសហជីពស៊ីខៅខ្វ ៤០០០រៀលក្នុងមួយខែ។ អ្នកស្រី ស ស្រីលីន បាននិយាយថាលោកស្រីបានផ្តល់ប្រាក់ភាគទានចំនួន១០០០រៀលក្នុងមួយខែ ទៅឲ្យសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ លោក ជា មុនី ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានប្រាប់ថា លុយភាគទានរបស់កម្មករដែលចូលជាសមាជិក ត្រូវបង់ភាគទានសហជីពចំនួន១០០០រៀល ហើយបានយកទៅចាត់ចែងជា

[30] មាត្រា ២៨១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

[31] មាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ដដែល

[32] មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

បីចំណែក ៣០០ រៀលសម្រាប់សហជីពថ្នាក់ជាតិយកទៅប្រើប្រាស់ បើកប្រាក់ខែបុគ្គលិក បង់ទឹកភ្លើងជាដើម ២០០ រៀល សម្រាប់ទុករត់ឯកសារ ឬជួយកម្មករនៅពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ សម្រាលកូន រួមទាំងបញ្ហាផ្សេងៗ រីឯ ៥០០ រៀលទៀត ទុកឲ្យសហជីពតាមមូលដ្ឋាន យកទៅប្រើប្រាស់ទិញទឹក បាយ និងជួលសម្ភារៈ ករណីកម្មករធ្វើកូដកម្មទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារជាដើម។[33] បែបនេះសរបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានចែងថា បែបបទអនុវត្តនៃការកាត់ប្រាក់ភាគទានត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ប៉ុន្តែដោយប្រកាសមិនទាន់មាននៅឡើយ ដូច្នេះមានន័យថាបច្ចុប្បន្ន សហជីពនៅតែអនុវត្តការកាត់ប្រាក់ភាគទាន ដែលកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួនដដែល។

ខ. ការរកចំណូល

សហជីពមិនអាចរកប្រាក់ចំណូលបានទេ លើកលែងតែសម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិករបស់ខ្លួន ដូចជាការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ ដែលអាចជាហាងលក់ឥវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬផ្តល់សេវាថែរក្សាសុខភាព។ល។[34] រាល់ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់សហជីព និងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម ត្រូវតែស្របតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ និងស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។

គ. ទ្រព្យដែលទទួលបានពីជំនួយ

សហជីព អាចទទួលយកអំណោយ និងជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ ពីអង្គការជាតិ និងអង្គការអន្តរជាតិ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត នូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុទោះដោយគិតថ្លៃ ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ដើម្បីបម្រើដល់ផលប្រយោជន៍ ទ្រទង់ដល់ការរៀបចំកម្មវិធី និងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីព។[35]

១.២.២.២ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវតែមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ដែលកំណត់អំពីចំណូលចំណាយ និងអ្នកគ្រប់គ្រងឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលមានគណនេយ្យករជាអ្នកគ្រប់គ្រង។ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព។ [36] ហើយសហជីពត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រា

[33] ណាត សុភាព VOD បទយកការណ៍ស្តីពីការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុសហជីព ថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

[34] មាត្រា ៥៩ ចំណុច ឆ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦

[35] មាត្រា ១៩ នៃច្បាប់ដដែល

[36] មាត្រា២៥ នៃច្បាប់ដដែល

ហិរញ្ញវត្ថុទម្រង់របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយត្រូវបង្ហាញនូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនេះទៅដល់សមាជិកខ្លួន និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលខុសត្រូវវិស័យការងារចំនួន ១ ច្បាប់។[37] ក្នុងករណីមានការសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះ សមាជិក ឬភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្ម ដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីស្វែងរកតម្លាភាព។[38]

១.៣ សិទ្ធិ និងករណីកិច្ចរបស់សហជីព

សហជីពដែលបានបង្កើតឡើង ហើយទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិជានីតិបុគ្គល មានសិទ្ធិ និងករណីកិច្ចដូចជា សិទ្ធិនៃសមាជិកនៅក្នុងសហជីព(១.៣.១) ការតំណាងឲ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព(១.៣.២) និងគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់(១.៣.៣) ដែលនឹងធ្វើការបកស្រាយដូចខាងក្រោម៖

១.៣.១ សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសមាជិកសហជីពដោយផ្ទាល់នោះ អាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។ សហជីពត្រូវធ្វើការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលមិនត្រូវប៉ះពាល់ដល់សមាជិកភាព។ បន្ថែមពីនេះសមាជិកម្នាក់មានសិទ្ធិ ឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព និងសិទ្ធិបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព។[39]

១.៣.២ ការតំណាងឲ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព

សហជីព អាចធ្វើជាតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក។ សហជីពអាចមានសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្ត ទាក់ទិននឹងសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឲ្យនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ សហជីពនោះអាចជ្រើសតាំងសមាជិករបស់ខ្លួនមួយរូប ដើម្បីក្លាយជាប្រតិភូ

[37] មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

[38] កថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ដដែល

[39] ប្រការ១៣ នៃឧបសម្ព័ន្ធ២-ក១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

សហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនឹងនិយោជក ក្នុងនាមជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចាត់តាំងរូបគេឲ្យជាតំណាង។[40]

១.៣.៣ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សហជីពមានករណីយកិច្ចដូចជា ការចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងស្វែងរក ការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួម ដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យ សន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត រួមទាំងធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងការទទួលយកសមាជិកថ្មី និងលក្ខខណ្ឌដែលមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។ ករណីកិច្ចតម្រូវឲ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេល និងឲ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាពឈានដល់ការព្រមព្រៀងចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ឬ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ [41] បន្ថែមពីនេះ សមាជិកសហជីពម្នាក់មានករណីកិច្ចគោរពច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានជាធរមាននៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព និងការបង់ប្រាក់ភាគទានជាដើម។[42]

១.៤ ការរំលាយសហជីព

ការរំលាយសហជីពអាចប្រព្រឹត្តទៅបានត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌខាងក្រោម ដែលយើង នឹងធ្វើការបកស្រាយពី មូលហេតុនៃការរំលាយ (១.៤.១) និងអានុភាពនៃការរំលាយ (១.៤.២) ដូចខាងក្រោម៖

១.៤.១ មូលហេតុនៃការរំលាយ

សហជីពអាចត្រូវបានរំលាយ ហើយការរំលាយសហជីពអាចកើតឡើងតាម ៣ វិធី រួមមានការរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព(១.៤.១.១) ការរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ (១.៤.១.២) និងការរំលាយចោលដោយតុលាការ(១.៤.១.៣) ។

---

[40] មាត្រា ៥០ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

[41] មាត្រា ៥១ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

[42] ប្រការ ១៤ នៃឧបសម្ព័ន្ធ២-ក១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

១.៤.១.១ ការរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈសហជីព

ការរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព កើតឡើងទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ដែលសហជីពនីមួយៗមានកំណត់ទុកជាមុននៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការដឹកនាំរដ្ឋបាលផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន មានដូចជាការបញ្ចប់អាណត្តិរបស់សហជីព និងលក្ខន្តិកៈផ្សេងទៀតដែលសហជីពបាន កំណត់ទុកជា មុន។

១.៤.១.២ ការរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ

សហជីពនឹងត្រូវបានរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទទ្វារលែងដំណើរការជាស្ថាពរ ហើយការបិទទ្វានោះអាចជា ការប្រកាសក្ស័យធន់ ការឈប់វិនិយោគ និងបញ្ឈប់ដំណើការដោយច្បាប់ ។ល។[43]

១.៤.១.៣ ការរំលាយចោលដោយតុលាការ

សហជីពត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការ កើតឡើងនៅពេលសមាជិក ធ្វើការបោះឆ្នោតសម្រេចដោយសំឡេង យ៉ាងតិច៥០%+១ របស់សមាជិកសហជីព នៅក្នុងមហាសន្និបាតបន្ទាប់ពីមានការស្នើសុំពីសមាជិកសហជីពចំនួន៥០% ឬក៏ភាគីពាក់ព័ន្ធ អាចធ្វើការប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីសុំរំលាយសហជីព នៅពេលដែលពួកគេ រកឃើញថាសហជីពនោះអនុវត្តផ្ទុយទៅនឹងលក្ខន្តិកៈ និងគោលការណ៍របស់ពួកគេ។ សហជីពក៏ត្រូវបានតុលាការរំលាយផងដែរ កាលណាមានបណ្ដឹងពីសមាជិក ឬភាគីពាក់ព័ន្ធ រកឃើញថាសហជីពដែលតំណាងពួកគេមានលក្ខណៈមិនឯករាជ្យ ដោយមាន ទំនាក់ទំនងមិនប្រក្រតីជាមួយនិយោជក ឬក៏ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។[44]

១.៤.២ អានុភាពនៃការរំលាយ

ទោះបីជាសហជីពមួយត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ ចំពោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព មិនមែនមានន័យថារួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវនឹងកាតព្វកិច្ចចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន ឬភាគីដទៃទៀតឡើយ ប្រសិនបើសកម្មភាពនៃការប្រព្រឹត្តកំហុសរបស់អ្នកដឹកនាំនោះ បង្កឲ្យមានព្យសនកម្មណាមួយកើតឡើង ។ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវច្បាប់នេះហាមប្រាមមិនឲ្យដឹកនាំកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព និងមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យទទួលខុសត្រូវក្នុងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីពថ្មី ក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃចេញដីកាសម្រេចរបស់តុលាការ។[45]

[43] ប្រការ ២៥ នៃឧបសម្ព័ន្ធ២-ក១ នៃប្រកាសលេខ២៤៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦
[44] មាត្រា ២៩ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
[45] មាត្រា ៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីដដែល

ជំពូកទី ២
សហជីពដែលមានភាពជាតំណាង

កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសកម្មភាព និងជាសមាជិកសហជីព ដោយមិនប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាពឡើយ ។[46] បន្ថែមពីនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិចូលរួមជាសហជីពផ្សេងទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតែមួយ ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះមានសហជីពច្រើនដែលបានបង្កើតឡើង ហើយសមាជិកដែលបានចូលរួមជាមួយសហជីពមួយហើយ ប៉ុន្តែបានទៅចូលរួមជាមួយសហជីពផ្សេងមួយទៀត នោះសហជីពចុងក្រោយនោះជាអ្នកត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយកម្មករនិយោជិតនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់ខ្លួន ។[47]

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ មានសិទ្ធិរកតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក ក្នុងការការចរចាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការចុះអនុសញ្ញារួម ឬការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅតាមសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។[48] សហជីពនៅតាមសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ត្រូវបានជ្រើសរើស តាមរយៈការបោះឆ្នោតពីកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ហើយសហជីពនោះត្រូវបានច្បាប់នេះហៅថា សហជីពមូលដ្ឋាន។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានរំលេចចេញនូវស្ថានភាពពីរ សម្រាប់ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព គឺសហជីពដែលមានភាពតំណាង និងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ អាស្រ័យហេតុនេះ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយឱ្យកាន់តែលម្អិតថា ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព (២.១) ភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីព (២.២) អនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយវិវាទរួម (២.៣) ហើយចុងក្រោយ យើងនឹងលើកយកករណីសិក្សាអំពីប្រព័ន្ធតំណាងកម្មករ និយោជិតនៅបរទេសបកធ្វើការបកស្រាយ ការប្រៀបធៀបភាពជាតំណាងរបស់សហជីពនៅបរទេស (២.៤) ដូចខាងក្រោមនេះ៖

២.១ ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព

សហជីពត្រូវតែកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈថាតើ សហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទណាមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។[49]

---

[46] មាត្រា ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

[47] មាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ដដែល

[48] កថាខណ្ឌ១ មាត្រា៥០ នៃច្បាប់ដដែល

[49] ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ជាទូទៅសហជីព ត្រូវបានគេទទួលថាមានភាពជាតំណាង ល្គឹកណាសហជីពនោះបាន បំពេញលក្ខខណ្ឌគតិយុត្តក្នុងការទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្ត មានន័យថាសហជីព អាចមាន សិទ្ធិក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនទាល់តែបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់ជាមុនសិន។ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះមានន័យថាសហជីពត្រូវតែឯករាជ្យ និងមានភាព ដោយឡែក ដោយមិនមានការចូលរួមពីនិយោជក ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក។ ចំណែកឯ លក្ខខណ្ឌទម្រង់គឺ នីតិវិធីក្នុងការបំពេញបែបបទ និងការទទួលបានបញ្ជិកាពីក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ។[50]

២.១.១ និយមន័យ

យោងតាមវចនានុក្រម សម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត បានឲ្យនិយមន័យថា តំណាង ជារូប តាំង រូបជំនួស អ្នកដែលធ្វើអ្វីៗតាងគេ តាងក្រុម ឬតាងអំណាចអ្វីនីមួយៗ ចាត់តាំង តំណាងរាស្ត្រ លោកនេះជាតំណាងលោករដ្ឋមន្ត្រី ។[51] យោងតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានឲ្យនិយមន័យថា ការតំណាងសំដៅទៅលើទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិ ដែលមានអានុភាពនៃកិច្ចសន្យាត្រូវមានចំពោះម្ចាស់ សិទ្ធិផ្ទាល់ក្នុងករណីដែលអ្នកតំណាងធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយភាគីម្ខាងទៀត ដោយបង្ហាញថាការធ្វើកិច្ច សន្យានោះ គឺធ្វើសម្រាប់ម្ចាស់សិទ្ធិក្នុងទំហំនៃសិទ្ធិតំណាង។[52]

សរុបមកភាពជាតំណាងរបស់សហជីពមានន័យថា គឺជាការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុង ក្របខណ្ឌ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជាក់លាក់មួយដែលកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ដើម្បីការពារ សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត និងចរចារជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

២.១.២ លក្ខខណ្ឌ និងការបញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងរបស់សហជីព

ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ ក្នុងក្របខណ្ឌពីរគឺ ក្របខណ្ឌភូមិសា ស្ត្រ និងក្របខណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ។[53] នៅក្នុងក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រមានបីកម្រិត គឺនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅថ្នាក់ខេត្តក្រុង និងនៅថ្នាក់ជាតិ ។ នៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវបានហៅថា ជាស ហជីពដែលត្រូវបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួង ប៉ុន្តែចំពោះថ្នាក់ខេត្តក្រុង និងថ្នាក់ជាតិ ច្បាប់ និងលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងៗមិនបានកំណត់ឲ្យបានច្បាស់នោះទេ ។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌវិជ្ជាជីវៈមានការ

---

[50] GMAC សេចក្តីពន្យល់គិតយុត្តិ ស្តីពីការការពារពិសេស និងភាពជាតំណាង សម្រាប់ខែឧសភា(លេខ១១)

[51] វចនានុក្រមខ្មែរ ភាគទី១ ក.ម បោះពុម្ពលើកទី៥ ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៦៧

[52] មាត្រា ៣៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧

[53] ចំណុច១ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

ទទួលស្គាល់វិជ្ជាជីវៈមួយជាកំណត់ វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាកំណត់ និងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ។[54] ពោលសហជីពដែលអាចក្លាយជានីតិបុគ្គល ដែលមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តមានសិទ្ធិតំណាង ការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់សមាជិកបានលុះត្រាតែសហជីពនោះបានទទួលបញ្ជិកាពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងសហជីពដែរបានផ្ទេរសិទ្ធិនោះជាសមាជិករបស់ខ្លួន ។ ដូច្នេះ ដូចដែលយើងបានរៀបរាប់ក្នុងជំពូក១ និយាយពីការចុះបញ្ជីសហជីពខាងលើ មានន័យថាក្រោយពេលដែល សហជីពចុះបញ្ជី ដែលអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីនឹងផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ទៅលើការចុះបញ្ជីរបស់សហជីពនេះហើយ នោះសហជីពនឹងទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តដែលតំណាងឱ្យសមាជិកកម្មករ និយោជិតរបស់ខ្លួនបាន ។

២.១.៣ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាង

សហជីពដែលបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទម្រង់ ដែលទទួលស្គាល់ អំពីការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាង និងទទួលបានបញ្ជិកាពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ សហជីពនោះនឹងទទួលបាននូវបុគ្គភាពគតិយុត្តិ គឺជាការផ្សារភ្ជាប់រវាងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវឲ្យសហជីពត្រូវតែទទួលយក មិនមែនមានន័យថាសហជីពទទួលយកតែសិទ្ធិ ហើយមិនព្រមទទួលយកនូវកាតព្វកិច្ចនោះទេ។ សហជីពត្រូវទទួលខុសត្រូវអំពីការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកនៃកម្មករ និយោជិត ។ សហជីពមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

២.១.៣.១ សិទ្ធិរបស់សហជីព

សហជីពមានសិទ្ធិ ជាចាំបាច់ក្នុងការតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្នែករដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងកម្មវិធីរបស់ខ្លួនដោយមិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន ហើយសហជីពមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។[55]

២.១.៣.២ សិទ្ធិក្នុងការពិគ្រោះពិភាក្សា

សហជីពមានសិទ្ធិក្នុងការពិគ្រោះគ្នាជាមួយនិយោជកដោយសេរី និងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងគោលដៅលើកតំកើង និងការពារផលប្រយោជន៍ខាងផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈដល់សមាជិករបស់

[54] ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចារជាសម្ហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

[55] មាត្រា៩ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ខ្លួន ពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាង ឬកែសម្រួលបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុង និងពិគ្រោះពិភាក្សា និងជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលើវិធានការដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាពការងារ។[56]

២.១.៣.៣ សិទ្ធិក្នុងការតំណាង

សហជីពដែលទទួលបានការបញ្ជាក់ និងបានចុះបញ្ជីស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ មានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមស្របតាមការបញ្ញត្តិរបស់ខ្លួនក្នុងលក្ខន្តិកៈ ថាតើកម្មករនិយោជិតប្រភេទណាដែលអាចក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីព។ នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ត្រូវកំណត់ថាសហជីពនេះមានគោលបំណង តំណាងឲ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ សិទ្ធិក្នុងការតំណាងរបស់សមាជិកនេះផងដែរ ក៏រាប់បញ្ចូលជាមួយសិទ្ធិ ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងការតំណាងសមាជិកមកដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

២.១.៣.៤ សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ និងការប្រមូលភាគទាន

សហជីពមានសិទ្ធិ ក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងករណីមានការរៀបចំកម្មវិធីទៀងទាត់ ឬរៀបចំរួចហើយត្រូវតែអនុវត្តតាមកម្មវិធីដែលបានរៀបចំរួចហើយនោះ ។ ដើម្បីរៀបចំដំណើរការកម្មវិធីការងាររបស់សហជីព កត្តាសំខាន់គឺកត្តាហិរញ្ញវត្ថុ ដូច្នេះដើម្បីអាចដំណើរការកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួនសម្រាប់បម្រើផលប្រយោជន៍រួម ច្បាប់បានអនុញ្ញាតឲ្យសហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកាស្របច្បាប់អាចប្រមូលភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួនបាន ។ ការប្រមូលប្រាក់ គឺអាចធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមរយៈនិយោជកបាន មានការអនុញ្ញាតពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិក ការអនុញ្ញាតត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយការអនុញ្ញាតអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

២.១.៣.៥ សិទ្ធិទទួលបានការការពារពិសេស

ការការពារពិសេស មានន័យថាសហជីពមិនអាចត្រូវប្រឈមនឹងវិធានការណ៍ណាមួយទៅលើខ្លួន ដោយសម្អាងលើមូលហេតុថាពួកគេប្រមូលផ្តុំក្នុងការបង្កើតសហជីពនោះទេ ក៏ជាការបញ្ឈប់ ឬការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារទាំងនោះពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារផងដែរ ប៉ុន្តែមិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិត ឬថ្នាក់

[56] មាត្រា៨១ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ដឹកនាំសហជីព មិនទទួលរងនូវវិធានការណាមួយទេ។ ក្នុងករណី បើសិនពួកគេប្រព្រឹត្តកំហុសណាមួយដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬវិធានការណ៍វិន័យ កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ នឹងត្រូវទទួលរងនូវវិធានការវិន័យ។ ការទទួលបានការការពារពិសេស គឺមុនការបោះឆ្នោតមានរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ និងក្រោយការការពារមានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ ប្រសិនបើមិនជាប់ឆ្នោតក្នុងអំឡុងពេលស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ការការពារមានរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃ។

២.២. ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព

ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព គឺមានន័យថាសហជីពណាមួយ ដែលទទួលបានការគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានសមត្ថកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម និងការតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដើម្បីចង់យល់កាន់តែច្បាស់អំពីភាពជាតំណាងរបស់សហជីដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយទៅលើ និយមន័យ(២.២.១) លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព(២.២.២) ការស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត (២.២.៣) សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និង សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន (២.២.៤) ចិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត (២.២.៥) ដូចខាងក្រោមនេះ៖

២.២.១ និយមន័យ

ចំពោះនិយមន័យនៃភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព គឺមិនមានមាត្រាណាមួយចែងអំពីនិយមន័យនៃភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពនោះទេ ប៉ុន្តែយើងអាចយល់អំពីគោលបំណងរបស់វាបានតាមរយៈ មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៥៥ នៃច្បាប់សហជីពចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលសំដៅដល់គោល បំណងក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយអាស្រ័យទៅតាម ថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬក្នុងសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬក្នុងវិស័យមួយដែលទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនេះក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

២.២.២ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព

សហជីពអាចទទួលភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ ឬក្នុងវិស័យមួយ។ ហេតុនេះដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពត្រូវបំពេញនូវ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន (២.២.១.១) និងលក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនៅក្នុង វិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាព សេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ (២.២.១.២) ដូចខាងក្រោម៖

២.២.២.១ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

យោងតាមមាត្រា ៥៤នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានកំនត់ថា សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យដូចជា បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់សហជីព ហើយនឹងមានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិក ត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ។

ចំពោះលក្ខខណ្ឌដែលសហជីពត្រូវបំពេញដោយតម្រូវឱ្យមាន សមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុង សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយត្រូវអនុវត្តតាមករណីខាងក្រោម៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយឬ
- សហជីពណាមួយដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃ ច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ បែបបទអនុវត្តនៃការបោះឆ្នោតត្រូវ កំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងដោយទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចខាងលើ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមក្រុមប្រឹក្សាចរចាដែលបានកំនត់ក្នុងច្បាប់សហជីព ។

២.២.២.២ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាព សេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ

យោងតាមមាត្រា ៥៥នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦បានកំនត់ថា នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយដែលមានសហជីពច្រើន សហជីព ទាំងនោះត្រូវតែស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយត្រូវបំពេញលក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចទៅនឹងលក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងដោយបូកបន្ថែមលក្ខណវិនិច្ឆ័យមួយទៀតគឺត្រូវមានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេនៃចំនួនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ។ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យនោះ ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយមានសហជីពច្រើនផ្សេងៗគ្នា ដែលមិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចខាងលើនេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាម ក្រុមប្រឹក្សាចរចា។

២.២.៣ ការស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពដែលត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។[57] ក្នុងរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ ក្រោយពេលបានទទួលសំណុំបែបបទក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់ជាធរមាន។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពណាមួយឡើងវិញ។ ក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពណាមួយក្នុងករណីមានការ រំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលក្ខខណ្ឌនៃច្បាប់។[58]

[57] មាត្រា ៥៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
[58] មាត្រា ៥៧ នៃច្បាប់ដដែល

២.២.៤ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និង សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចក្នុង សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមានសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

២.២.៤.១ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

បន្ថែមពីលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានករណីយកិច្ច ដូចជា ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងស្វែងរកចំណុចព្រមព្រៀងសម្ហូបាភាពទៅលើអនុសញ្ញារួម ដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យ សន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យ កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួន នៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមផងដែរ។ សហជីពមិនត្រូវរើសអើងការទទួលយកសមាជិកថ្មី និងការចូលរួមបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។[59] ដូចនេះមានន័យថា សហជីពដែលមាន ភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចារ អំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ។ ជាគោលការណ៍ សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច មានសិទ្ធិតំណាងឲ្យតែសមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួមផងដែរ ប្រសិនបើសហជីព មានភាពជាតំណាងឬតំណាងបំផុតអញ្ជើញឱ្យចូលរួម។

នៅក្នុងសហគ្រាសណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពជាច្រើនដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស អាចរួបរួមគ្នា ដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រៀងរួមនៃអនុសញ្ញារួម ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។

[59] មាត្រា ៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

២.២.៤.២ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមាន ភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុង សុពលភាពត្រូវបានហាមឃាត់ លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលលើសពី អត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬ វិធានការងារ ផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ ប៉ុន្តែចំពោះការអនុវត្ត តួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុង សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ជាមួយនឹង សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត អាចយកមកអនុវត្តដូចគ្នា ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់ សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

- ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ
- ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល
- ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ
- ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ពន្ធ័នឹងសមាជិករបស់ខ្លួន
- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរគវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថៃរក្សាសុខភាព ។ល។ ក្នុងគោលបំណងសម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន
- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឱ្យអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងអំឡុងពេលគ្មាន ការងារធ្វើ។[60]

២.២.៥. ថិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាបានឡើយ នៅក្នុងរយៈពេល ២ ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលសហជីពមានជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយមិនកំណត់ពេលវេលា នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថា សហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដោយផ្អែកលើភស្តុតាង ។ ចំណែកឯបញ្ជិការបស់សហជីពត្រូវបានលុប និងមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថាសហជីពនោះលែងមានភាពជាតំណាងបំផុតទៀតហើយ នោះសហជីពក៏ត្រូវបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដែរ ។ នៅពេលដែល

[60] មាត្រា ៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ភាពជាបំផុតហួសរយៈពេល ២ ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពតំណាងនេះតាមរយៈការស្វែងរកឱ្យការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំនត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សេចក្តីសម្រេច របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងករណីដែលរកឃើញថាសហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីកិច្ចទៀងទាត់ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះនៅរៀងរាល់ ១២ ខែម្តង ។[61]

២.៣ អនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយវិវាទរួម

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការចរចាអនុសញ្ញារួម ឫដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឫសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈ ឫសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឫវិស័យនោះ។[62] ការតំណាងរបស់សហជីពក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងការតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នឹងធ្វើការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចខាងក្រោមអំពី ការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម(២.៣.១) ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម (២.៣.២) ដូចខាងក្រោម៖

២.៣.១ ការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម គឺកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស ផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករនយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត ឫសហជីពក៏ដូចជារវាងសហជីពនិងសមាគមនិយោជក។[63] បន្ទាប់ពីចរចារួចហើយ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយការចុះបញ្ជី ១ថ្ងៃ នឹងត្រូវចូលជាធរមាន។[64]

[61] មាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
[62] កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៥៥ នៃច្បាប់ដដែល
[63] មាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ដដែល
[64] មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ដដែល

ដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម ដែលមានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបប និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិក ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិតទំនាក់ទំនងរវាងសហជីពនានា និងសមាគមនិយោជក ។ ក្នុងករណីសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត អាចចូលរួមធ្វើការចរចាបាន លុះត្រាតែមានការអញ្ជើញពីសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយបើគ្មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតអញ្ជើញឲ្យចូលរួមធ្វើការចរចារទេនោះ ក្នុងករណីដែលគ្មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នោះការចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម គឺត្រូវតែមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់ និងមិនផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ជាធរមាន។

ឧ. កម្មការិនីធ្វើការផ្នែកកាត់ដេរម្នាក់ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន១៥៣ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ខែមួយនោះនិយោជកមានការងារធ្វើច្រើនណាស់ ហើយសុំឲ្យនាងធ្វើការ១០ម៉ោង បន្ថែមក្នុងខែនោះ។ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមរបស់នាងទទួលបានពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបានគណនាៈ អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំម៉ោង x អត្រាបន្ថែមម៉ោង x ចំនួនម៉ោងការងារបន្ថែមម៉ោង ។ សម្រាប់នាង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងរបស់នាងគឺ ០.៧៣ដុល្លារ (=១៥៣ដុល្លារក្នុងមួយខែ / ២០៨ ពេញម៉ោងក្នុងមួយខែ) ។ អត្រាបន្ថែមម៉ោងតាមច្បាប់សម្រាប់ការងារក្នុងថ្ងៃធម្មតាគឺ ៥០% ។ នាងធ្វើការថែម ១០ម៉ោង ។ ដាក់ព័ត៌មានទាំងអស់នេះបញ្ចូលគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់នាងគឺ ៣៦៥ ដុល្លារ(=០.៧៣x៥០%x១០ម៉ោង)។

ប្រសិនបើការងារថែមម៉ោងត្រូវបានធ្វើនៅពេលយប់ ឬ នៅថ្ងៃអាទិត្យ អត្រាដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុង ការគិតថ្លៃឈ្នួល គួរតែស្មើនឹង១០០% ជំនួសឲ្យ៥០% ។

ក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើនេះ បើនិយោជក មិនបានគិតអំពីប្រាក់បន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេនោះ សហជីពអាចមានសិទ្ធិតំណាង ដោយទាមទារឲ្យនិយោជកគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងឲ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម បើគ្មានកំណត់អំពីនីតិវិធីដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទនោះទៅ អធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុង។

២.៣.២ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ជាអ្នកតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិត ក្នុងការតំណាងដោះស្រាយវិវាទការងារជាមួយនិយោជក។ វិវាទដែលលើកឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

នឹងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬនាំឲ្យខូចសន្តិសុខសង្គម។[65]

សហជីពដែលតំណាងកម្មករ និយោជិត ត្រូវបញ្ជូលបណ្តឹងមក មន្ទីរ ឬក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយបើនៅតែមិនអាចប្រជុំដោះស្រាយឲ្យសះជាទេនោះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចនាំបណ្តឹងទៅកាន់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ។

ករណីជាក់ស្តែង ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ០២៥/១៧-អេច អ ហ្រ្គេន ហ្គាមិុន(ខេមបូឌា)ខូអិលធីឌី ចេញថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលមានសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចជា អាជ្ញាកណ្តាលដែលរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក លោកស្រី ឈីវ ភិរម្យ អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករ និយោជិត លោក អន ណន ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរ លោក គង់ ផល្លះ ដែលមានភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត បានប្តឹងទាមទារមកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅចំណុចវិវាទចំនួន៣៖

ទី១ លោកថៅកែក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនប្រាក់អាហារថ្ងៃត្រង់ ចំនួន៣០០០រៀល តាមការទាមទាររបស់កម្មករទេ។ គាត់សុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ទី២ បងប្អូនកម្មករមានជំនាញស្ទាត់ សូមឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញឲ្យបានសមរម្យជូនកម្មករ ដូចជាជំនាញម្ជុលមួយ ៥ដុល្លា ម្ជុលពីរ ១០ដុល្លា ម្ជុលបី ១៥ដុល្លា។ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូន សុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ទី៣ បងប្អូនកម្មករសុំឲ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (លុយព្រីម) ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករដាក់ពាក្យឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ។ ភាគីនិយោជកកាត់លុយព្រីមតាមគោលការណ៍ចាស់ គឺឈប់កន្លះថ្ងៃកាត់៣,៥ដុល្លា ឈប់មួយថ្ងៃកាត់៦,៥ដុល្លា ឈប់មួយថ្ងៃកន្លះកាត់៩,៥ដុល្លា ឈប់ពីរថ្ងៃទើបកាត់ទាំងអស់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះផងដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពដែលបាននាំវិវាទនេះ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ដែលជាហេតុនាំឲ្យកម្មករ និយោជិតនឹងមិនអាចនាំវិវាទការងាររួម មកដោះស្រាយបានទេ នៅពេលអវត្តមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិពឹងពាក់សហជីព ឬនាំវិវាទមកដោយ

[65] មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្ទាល់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនបុគ្គលណាផ្សេងទៀតដែលមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាង ដើម្បីមកដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រាប់ទាំងនៅជំណាក់នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះផងដែរ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានរកឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន៦នាក់ជាអ្នកតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករ និយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់ពីភាពតំណាង និងមានវត្តមាននៅក្នុងសវនការ មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឲ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ក្នុងករណីសហជីព ដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត ធ្វើការតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងដំណាក់កាលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចនឹងត្រូវបដិសេធ មិនសម្រេចទៅលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ សូមបញ្ជាក់ផងដែរថា ការដែលអវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្តាលឲ្យមានការរារាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្តឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណាងដែលផ្តល់ឲ្យកម្មករ និយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

២.៤ ការប្រៀបធៀបភាពជាតំណាងរបស់សហជីពនៅបរទេស

សហជីពមិនត្រឹមតែមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែសហជីពមានស្ទើរតែគ្រប់ប្រទេស ដែលជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិត ហេតុនេះហើយនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ យើងសូមលើកយកប្រទេសដែលមានការតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតដូច្នេះដែរ គឺ ករណីសិក្សា សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ (២.៤.១) និង ករណីសិក្សាប្រទេសជប៉ុន (២.៤.២) ដូចខាងក្រោមនេះ៖

២.៤.១ ករណីសិក្សា «សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ»

មូលដ្ឋានច្បាប់ដែលទាក់ទងទៅនឹងក្របខណ្ឌការងារ នៅក្នុងសារធារណរដ្ឋកូរ៉េត្រូវបានបញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់បីសំខាន់ៗ រួមមាន៖

- ច្បាប់ស្តីពីបទដ្ឋានការងារ "Labor Standard Act (LSA)" ដែលបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត "Act on The Promotion of Worker Participation and Cooperation (PWPC Act)" ដែលត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ ១៩៩៧ ដដែល

- និងច្បាប់ស្តីអំពី សហជីព និងការកែប្រែទំនាក់ទំនងការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ "Trade Union and Labor Adjustment Act, 1997"។

ច្បាប់ស្តីពីបទដ្ឋានការងារត្រូវបានអនុម័តដោយចែងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារទូទៅ ខណៈពេលដែលច្បាប់ស្តីពី ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិតបញ្ញត្តិទាក់ទងទៅនឹងភាពជាតំណាងរបស់និយោជិត រីឯច្បាប់សហជីព និងបម្រែបម្រួលទំនាក់ទំនងការងារបានចែងអំពី លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើត និងតួនាទីរបស់សហជីពនៅក្នុងសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ។

២.៤.១.១ ការទទួលបានភាពជាតំណាងរបស់សហជីព «សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ»

តំណាងនិយោជិតនៅក្នុងសារធារណរដ្ឋកូរ៉េ ត្រូវបានបញ្ញាត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត (PWPC Act) ដែលច្បាប់នេះត្រូវបានកូរ៉េអនុម័តឲ្យប្រើប្រាស់នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ ។ ក្រោយពីការអនុម័តនោះច្បាប់នេះត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មជាច្រើនដំណាក់កាលរហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១១ ។ គោលបំណង និងកម្មវត្ថុនៃច្បាប់ស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិតគឺ ដើម្បីស្វែងរកសន្តិវិធីដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងឧស្សាហាកម្ម ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិតាមរយៈការលើកកម្ពស់ផលប្រយោជន៍រួមនៃការងារ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងតាមរយៈការចូលរួមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ។[66]

២.៤.១.២ តួនាទី និងសមត្ថកិច្ចរបស់តំណាងសហជីព «សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ»

យោងតាមមាត្រា ២៩ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព និងការកែប្រែទំនាក់ទំនងការងារ តំណាងសហជីពត្រូវមានតួនាទី និងសមត្ថកិច្ចដូចតទៅៈ

- តំណាងសហជីពមានសមត្ថកិច្ចចរចារជាមួយនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក ដើម្បីបង្កើតបានកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដែលឈានដល់កំណត់ជាអនុសញ្ញារួមមួយ
- សមត្ថកិច្ចរបស់តំណាងសហជីពមានដែនកំណត់ត្រឹមអាណត្តិ ដែលសមាជិករបស់ខ្លួនប្រគល់ឲ្យប៉ុណ្ណោះ។[67]

---

[66] មាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពី ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត (PWPC) នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី ២៧ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧)

[67] មាត្រា ២៩ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព និងការកែប្រែទំនាក់ទំនងការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (ធ្វើវិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី១ មករា ឆ្នាំ ២០១០)

- ក្នុងករណីសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ១ មានសហជីពលើសពី ២ ឬច្រើនជាងនេះ ការចរចាអនុញ្ញារួមនោះត្រូវមានវត្តមានចូលរួមរបស់តំណាងមកពីសហជីពទាំង ២ ឬច្រើនជាងនោះមកចូលរួមចរចារនោះ
- ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណីសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះមានសហជីពណាមួយ ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេនៅក្នុងនោះ សហជីពនោះមានសិទ្ធិជ្រើសតំណាងសហជីពរបស់ខ្លួន ដើម្បីតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
- ក្នុងករណីចាំបាច់ស្តីពីការជ្រើសរើសតំណាងកម្មករ និយោជិត សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវអនុលោមទៅតាមសេចក្តីបង្គាប់បញ្ជា ឬអនុក្រឹតរបស់ប្រធានាធិបតី។[68]

ការចូលរួមរបស់តំណាងសហជីព និងតំណាងមកពីសមាគមនិយោជកនានា បង្កើតបានជាក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្ម ដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការពិភាក្សាស្វែងរកអនុសញ្ញារួមគ្នាមួយ។

យោងតាមច្បាប់ PWPC Act បានបញ្ញត្តិថាក្នុងមុខជំនួញ ឬកន្លែងការងារណាដែលមានកម្មករ និយោជិតធ្វើការចាប់ពី ៣០នាក់ ឫច្រើនជាងនេះកម្មករ និយោជិត និងនិយោជកត្រូវបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មពលកម្ម "Labor-Management Council (LMC)" ដើម្បីធ្វើការសម្រេចលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងមុខជំនួញ ឬកន្លែងការងារនោះ ។ ប្រសិនបើអាជីវកម្មនោះមានបុត្រសម្ព័ន្ធនៅក្នុងតំបន់ផ្សេង ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រង ពលកម្មក៏ត្រូវបង្កើតនៅទីនោះផងដែរ ។[69]

គ. សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្ម

ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្ម ត្រូវមានសមាសភាពស្មើគ្នាទៅនឹងសមាជិកតំណាងឱ្យនិយោជក និងសមាជិកតំណាងកម្មករ និយោជិត។ សមាជិកដែលតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដោយកម្មករ និយោជិត។ ក្នុងករណីមានសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ឬសហគ្រាស សហជីពដែលតំណាងឲ្យកម្មករភាគច្រើន ត្រូវបានច្បាប់នេះផ្តល់សិទ្ធិឲ្យជ្រើសរើសតំណាងកម្មករ និយោជកនៃរោងចក្រ ឬសហគ្រាសនោះ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ដូចជាមានវិវាទក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន ទាំងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចនៃអនុក្រឹត្យរបស់ប្រធានាធិបតី (Presidential Decree) ។[70]

---

[68] មាត្រា ២៩-២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព និងការកែប្រែទំនាក់ទំនងការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (ធ្វើវិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី១ មករា ឆ្នាំ ២០១០)

[69] មាត្រា ៤ នៃច្បាប់ដដែល (វិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី ២៧ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧)

[70] មាត្រា ៦ នៃច្បាប់ស្តីពី ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត (PWPC) នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី ២៧ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧)

ខ. ការជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំក្រុមប្រឹក្សា

ប្រធានដឹកនាំក្រុមប្រឹក្សា ត្រូវជ្រើសរើសតាមការបោះឆ្នោតដោយសមាជិកដែលតំណាងទាំងកម្មករ និយោជិត និងតំណាងរបស់និយោជក ។ ប្រធានដឹកនាំក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្មមានមានតួនាទីតំណាងក្រុមប្រឹក្សា និងគ្រប់គ្រងលើការប្រជុំរបស់រដ្ឋបាលខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវជ្រើសរើសលេខាសម្រាប់ទទួលបន្ទុកការងារទៅលើការកត់ត្រាលទ្ធផលដែលការប្រជុំសម្រេចបាន ។[71] ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្មមានអណត្តិ ៣ ឆ្នាំ ហើយក្រោយបញ្ចប់អណត្តិ ច្បាប់នេះអនុញ្ញាតឲ្យឈរឈ្មោះម្តងទៀតបាន ។[72]

គ. ភាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចគោលការណ៍របស់ច្បាប់នេះ ដោយមិនត្រូវលូកដៃចូល ឬជ្រៀតជ្រែកកិច្ចការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់មូលដ្ឋាន ឬកន្លែងសមរម្យសម្រាប់កម្មករ និយោជក ក្នុងសកម្មភាពនានារបស់ពួកគេ រួមមានន្លែងសម្រាប់រៀបចំការបោះឆ្នោត ។[73]

ឃ. ដំណើរការ និងមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្ម

ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ មានដំណើការដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត (PWPC) នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី ២៧ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧) មានកំណត់ដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាមានភារកិច្ចដឹកនាំការប្រជុំជារៀងរាល់ ៣ ខែម្តង និងក្នុងករណីចាំបាច់ត្រូវដឹកនាំឲ្យមានការប្រជុំបន្ថែម ។[74]

យោងតាមមាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពី ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត (PWPC) នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី ២៧ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧) បានកំណត់មុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាមានដូចខាងក្រោម៖

- ការកែលម្អសង្វាក់ផលិតកម្ម និងការចែករំលែកការចែករំលែកផលចំណេញ
- ការជ្រើសរើសទីតាំងការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករ និយោជិត

---

[71] មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពី ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត (PWPC) នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី ២៧ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧)

[72] មាត្រា ៨ នៃច្បាប់ដដែល

[73] មាត្រា ១០ នៃច្បាប់ដដែល

[74] មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត (PWPC) នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្ម ថ្ងៃទី ២៧ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧)

- ដោះស្រាយកង្វល់ និងបញ្ហាក្នុងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ និយោជិត
- ការកែលម្អសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិត
- កែលម្អបុគ្គលិក និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងារឲ្យមានភាពប្រសើរឡើង
- គ្រប់គ្រងម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសម្រាកការងារ
- កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធវិធីសាស្ត្រទូទាត់ប្រាក់កម្រៃ និងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យប្រសើរឡើង
- ណែនាំបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដើម្បីបង្កើនផលិតកម្ម
- ការបង្កើត ឬកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌការងារឲ្យសមស្របទៅនឹងបទដ្ឋានការងារ (LSA)
- ពិភាក្សាក្នុងការផ្តល់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានបង្កើតស្នាដៃថ្មី
- លើកកម្ពស់សុខមាលភាពកម្មករ និយោជិត
- ការតម្លើងឧបករណ៍ឃ្លាំមើលបុគ្គលិកក្នុងកន្លែងធ្វើការ
- ត្រួតពិនិត្យបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារមាតុភាពរបស់ស្ត្រីឲ្យស្របទៅនឹងបទដ្ឋានការងារ នៃច្បាប់ការងាររបស់សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ
- ផ្សះផ្សារ និងដោះស្រាយវិវាទកម្មករ និយោជិត
- បញ្ហាផ្សេងទៀតទាក់ទងនឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការការងារ។

២.៤.២ ករណីសិក្សា «ប្រទេសជប៉ុន»

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសជប៉ុននៅក្នុង មាត្រា ២៨ បានចែងអំពី សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានទាក់ទងក្របខណ្ឌការងារចំនួន ៣ ដល់កម្មករ និយោជិត រួមមាន៖

- សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំជាសម្ព័ន្ធភាព
- សិទ្ធិក្នុងការចរចាជារួម
- សិទ្ធិក្នុងការធ្វើសកម្មភាពជារួម

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព(Labor Union Act, 1949) នៃប្រទេសជប៉ុន ពុំបានចែងច្បាស់លាសអំពីលក្ខខណ្ឌក្នុងការតាក់តែងសហជីពប៉ុន្មានទេ បើប្រៀបធៀបមកនឹងច្បាប់ស្តីពី សហជីពដែលកំពុងតែដាក់ជាធរមានឲ្យអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ច្បាប់ស្តីពី សហជីពនៃប្រទេសជប៉ុនមានត្រឹមតែ ៥ជំពូក និង ៣៣មាត្រា ហើយផ្នែកខ្លះនៃច្បាប់ត្រូវបានលុបចោល។ ភាពពុំច្បាស់លាស់នោះរួមមាន ការកំណត់ចំនួនសមាជិក បញ្ញត្តិនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងជាដើម ដោយកំណត់យ៉ាងទូលាយថា ការជ្រើសរើសតំណាងតាមគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ។[75]

[75] ច្បាប់ស្តីពី សហជីព នៃប្រទេសជប៉ុន លេខ ១៧៤ ឆ្នាំ ១៩៤៩, Labor Union Act (Act No. 174 of 1949)

២.៤.២.១ ការទទួលបានភាពជាតំណាងរបស់សហជីព «ជប៉ុន»

ច្បាប់ស្តីពី សហជីពនៃប្រទេសជប៉ុន បានបញ្ញត្តសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានទាំងនេះ ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត អាចរៀបចំបង្កើត សមាគមសម្រាប់តំណាងឱ្យខ្លួន តាមរយៈការធ្វើសកម្មភាព និងធ្វើការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីស្វែងរកប្រយោជន៍រួម។ ថ្វីត្បិតច្បាប់គ្រឹះនៃប្រទេសជប៉ុន បានចែងដូច្នេះក្តី ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៃប្រទេសនេះបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា មានតែសហជីពដែលបានចុះបញ្ជីប៉ុណ្ណោះ ទើបមានសិទ្ធិទទួលបានការការពារ និងប្រយោជន៍ដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនោះ។[76] តាមការបកស្រាយខាងលើនេះ បង្ហាញឲ្យឃើញថា ចំណុចដែលថា មានមានតែសហជីពដែលបានចុះបញ្ជី ទើបបានទូលការការពារ និងប្រយោជន៍នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ គឺជាចំណុចដូចគ្នាទៅនឹងច្បាប់ក្នុងស្រុករបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែរ។ នៅក្នុងច្បាប់ជប៉ុន ពុំបានបែងចែក ភាពតំណាងរបស់សហជីពជាពីរដូចនៅក្នុងច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជាទេ។ ដូចនេះហើយ អត្ថន័យនៃច្បាប់នេះបានផ្តល់ភាពជាតំណាងដល់សហជីព ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដោយពុំមានការបែងចែកភាពជាតំណាង ឬតំណាងបំផុតឡើយ។

២.៤.២.២ តួនាទី និងសមត្ថកិច្ចរបស់តំណាងសហជីព «ជប៉ុន»

តំណាងសហជីពនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន មានសមត្ថកិច្ច និងតួនាទីតំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនដូចខាងក្រោម៖

តួនាទីនិងសមត្ថកិច្ចទី ១ គឺការចូលរួមការចរចាជាមួយអង្គការនិយោជក និងឃ្លាំមើលការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។ [77] ក្រៅពីការតំណាងនេះ សហជីពក៏មានតួនាទីអង្កេតការអនុវត្តការងារអយុត្តិធម៌របស់និយោជកផងដែរ [78] ដើម្បីធានាតម្លាភាព ក្នុងការទាមទារឱ្យមានការពិភាក្សាចរចាស្វែងរកដំណោះស្រាយ ចំពោះនិយោជកទាំងឡាយណា ដែលចង់គេចវេសមិនចង់ទទួលយកសំណើពិភាក្សា ឬការចរចារបស់សហជីព និងនិយោជកទាំងឡាយណាដែលដាក់សម្ពាធមកលើសមាជិកខ្លួន។[79]

---

[76] Zenkoku Ippan Tokyo General Trade Union

[77] មាត្រា ៦ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព នៃប្រទេសជប៉ុន លេខ ១៧៤ ឆ្នាំ ១៩៤៩, Labor Union Act (Act No. 174 of 1949)

[78] ការអនុវត្តការងារអយុត្តិធម៌(Unfair Labor Practices) គឺជាប្រព័ន្ធមួយដែលប្រទេសជប៉ុនបានរៀបចំឡើង ដើម្បីឲ្យសហជីព ឬសមាជិកសហជីពមានឱកាសតតាំងជាមួយនឹងនិយោជករបស់ខ្លួន នៅក្នុងករណីដែលជួប្រទះការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារណាមួយ។ ការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារធ្វើដោយនិយោជក ត្រូវបានទ្រឹស្តីវិទូរបស់ជប៉ុនបែងចែកជា ៤ ប្រភេទធំៗ រួមមាន ការចាត់តាំងដោយបំពានផលប្រយោជន៍ ការបដិសេធនូវការស្នើសុំឲ្យមានការចរចារជាសមូហភាព ការលូកដៃជ្រៀតជ្រែកក្នុងការគ្រប់គ្រងសហជីព និងការសងសឹកចំពោះករណីដែលមានការប្តឹងដោយការចាត់ចែងដោយបំពានផលប្រយោជន៍។

[79] មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព នៃប្រទេសជប៉ុន លេខ ១៧៤ ឆ្នាំ ១៩៤៩, Labor Union Act (Act No. 174 of 1949)

តួនាទី និងសមត្ថកិច្ចទី ២ គឺដើរតួជាភាគីក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង ដើម្បីស្វែងរកយុត្តិធម៌ និងដំណោះស្រាយឲ្យកម្មករ និយោជិត។ ក្នុងនាមជាអ្នកតំណាង សហជីពអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយ សមស្របជូនកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនតំណាង។ ចំពោះការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទាររកដំណោះស្រាយ សហជីពអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងបាន ២ ផ្លូវ រួមមានការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់តុលាការ ដោយដោះស្រាយតាមរយៈនីតិវិធីយុត្តាធិការ និងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាការងាររបស់ជប៉ុន ដោយដោះស្រាយតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល។[80]

តួនាទី និងសមត្ថកិច្ចទី ៣ គឺសហជីពតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត ដែលដើរតួជាភាគីក្នុងការចរចា ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួមដែលមានអាណត្តិមិនលើសពី ៣ឆ្នាំ ក្នុងគោលបំណងស្វែងរកលក្ខខណ្ឌការងារដ៏ប្រសើរសម្រាប់សមាជិករបស់ខ្លួន។ ការចរចាទាមទារនៅក្នុងអនុសញ្ញា ឬការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពនោះ ត្រូវមានខ្លឹមសារសមស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌបទដ្ឋានការងារជាតិ ដោយកំណត់ជាស្រេចនូវគោលការណ៍ ដែលភាគីទាំងអស់ឯកភាពអនុវត្តតាម។[81]

តួនាទី និងសមត្ថកិច្ចទី ៤ គឺដើរតួជាអ្នកដឹកនាំធ្វើកូដកម្មអហឹង្សាស្របច្បាប់។ គោលការណ៍ដឹកនាំនេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់កំពូល គឺនៅត្រង់មាត្រា ២៨ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសជប៉ុន ដោយអនុញ្ញាតឲ្យសហជីពដឹកនាំកូដកម្មទាំងឡាយណា ដែលធ្វើឡើងតាមសន្តិវិធី ក្នុងគោលបំណងទាមទារស្វែងរកដំណោះស្រាយដ៏ប្រសើរសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។[82]

[80] ជា សៀវម៉ី, សារណាបញ្ចប់ការសិក្សាស្តីអំពី ប្រៀបធៀបសមាគមវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត (សហជីព) កម្ពុជា-ជប៉ុន ឆ្នាំ ២០១២

[81] មាត្រា ១៤ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព នៃប្រទេសជប៉ុន លេខ ១៧៤ ឆ្នាំ ១៩៤៩, Labor Union Act (Act No. 174 of 1949)

[82] មត្រា ២៨ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសជប៉ុន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងកាត់តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវកន្លងមក យើងសង្កេតឃើញថា ប្រវត្តិសហជីពនៅកម្ពុជាបានចាក់ឫសគល់ ចាប់ពីសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយមមកម្ល៉េះ ក៏ប៉ុន្តែសហជីពសេរីនៅកម្ពុជាទើបតែចាប់បដិសន្ធិឡើងបន្ទាប់ពីរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣ ត្រូវបានអនុម័តប៉ុណ្ណោះ ដោយបានចែងនូវមូលដ្ឋានគតិយុត្តអនុញ្ញាតឲ្យសហជីពមានសិទ្ធិសេរីភាពយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងការបង្កើត ចូលរួម និងសម្មភាពទាមទារកយុត្តិធម៌ក្នុងក្របខណ្ឌការងារ ។ សិទ្ធិសេរីភាពត្រូវបានបញ្ញតិកាន់តែច្បាស់នៅពេលច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលបានដាក់អនុម័តឲ្យប្រើប្រាស់ ។ ជាងនេះទៅទៀតគឺរដ្ឋសភាពានអនុម័តច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ជាធរមានបានបង្កើនវិសាលភាពបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃច្បាប់នេះកាន់តែប្រសើរ និងមានភាពច្បាស់លាស់ ហើយលក្ខន្តិកៈទាំងនោះដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារសិទ្ធិទាំងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ព្រមទាំងជាមូលដ្ឋានដើម្បីដោះស្រាយពេលមានវិវាទការងារកើតឡើង ។

សហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលសំដៅដល់ការរួបរួមគ្នា ដែលបង្កើតឡើង ដោយកម្មករ និយោជិត ជាក្រុម ជាពួកដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពដោយសេរីទៅតាមជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ដោយគ្មានការរើសអើងអ្វីទាំងអស់ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិ លើកកម្ពស់ផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី ខាងសម្ភារៈ ព្រមទាំងជាផលប្រយោជន៍នានារបស់សមូហភាព និងបុគ្គលពាក់ព័ន្ធ ដែលបានបញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយអាចទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ក្នុងការ តំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាមុនសិន។ ចំពោះការចុះបញ្ជីសហជីព ស្ថាបនិកសហជីពត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ តម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ មានន័យថាក្រោយពេល ដែលសហជីពបានបំពេញ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំហើយសហជីពត្រូវបង្ហាញលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។ សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជី ត្រូវដាក់នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត។ ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង ត្រូវដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្រោយពេលអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីទទួលបានសំណុំ បែបបទចុះបញ្ជី ត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិត

បញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ដល់សហជីពយ៉ាងយូរ ៣០ ថ្ងៃ។ បន្ទាប់ពីសហជីពទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ពីការចុះបញ្ជី សហជីព ក៏ទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ក្រោយពេលសហជីព ក្លាយជាបុគ្គលភាពគតិយុត្ត សហជីពត្រូវ ស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាង ដោយភាពជាតំណាងរបស់សហជីពនេះត្រូវបានច្បាប់កំណត់រួមមាន ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព និងភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព។ ភាពជាតំណាងបំផុតសំដៅ ដល់គោលបំណងក្នុងការ ចរចាអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយអាស្រ័យទៅតាម ថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬក្នុងសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬក្នុងវិស័យមួយដែលបានសិទ្ធិ ផ្តាច់មុខនេះក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិក។ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ជាអ្នកតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតក្នុងការតំណាងដោះស្រាយវិវាទជាមួយនិយោជក។ វិវាទដែលលើកឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាស ប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬនាំឲ្យខូចសន្តិសុខសង្គម។ ក្នុងនាមជាអ្នកតំណាង សហជីពដើរតួយ៉ាងសកម្ម មិនត្រឹមតែកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួនឯងផ្ទាល់ទេ ថែមទាំងបំពេញការងារក្នុងការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នជាតិ និងអន្តរជាតិនានាផងដែរ ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួនជួយការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតឲ្យកាន់តែប្រសើរ ។

ថ្វីត្បិតតែកម្មករ និយោជិតមានតំណាងខ្លួនជាសហជីពក៏ដោយ សកម្មភាពរបស់សហជីពក្នុងសង្គមការងារជាក់ស្តែងបានបង្ហាញពីចំណុចអសកម្មមួយចំនួន។ ប្រសិនបើកម្មករ និយោជិតពេញចិត្ត និងជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំសហជីពណាដែលមានតែភាពក្លាហាន ពូកែនិយាយ និងមានគោលជំហរទាមទារប្រយោជន៍ច្រើនដល់ខ្លួន ដោយមិនបានសិក្សាច្បាស់លាស់ ក្នុងទស្សនៈវិស័យវែងឆ្ងាយ នោះ នឹងបង្កបញ្ហាជាច្រើនជាពុំខាន។ នៅពេលមានការទាមទារឲ្យមានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរិមាច្រើនហួសហេតុពីសំណាក់សហជីព អាចបង្កើនអត្រាគ្មានការងារធ្វើកាន់តែខ្ពស់ព្រោះការទាមទារនោះអាចបន្ថយកំណើនលំហូរចូលនៃការវិនិយោគបរទេស និងក្នុងស្រុកផងដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញបើសិនប្រាក់ឈ្នួលទាបពេក បង្កផលវិបាកដល់កម្មករ និយោជិតក្នុងរូបភាពកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មនានា។ ក្រៅពីនេះ សកម្មភាពរបស់សហជីពជួបឧបសគ្គរាំងជាច្រើនទៀត ដូចជាភាពអសកម្មក្នុងការបំពេញការងាររបស់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច អំពើពុករលួយ ការចូលដៃរវាងតំណាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក។ បញ្ហាសំខាន់មួយទៀតនោះគឺការជ្រៀតចូលរបស់នយោបាយចូលក្នុងសម្មភាពរបស់សហជីព ដែលធ្វើឲ្យសហជីពមួយចំនួនបាត់បង់ភាពឯករាជ្យក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

អនុសាសន៍

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើក្នុងការសរសេរសារណានេះ និងទទួលបានព័ត៌មានមួយចំនួននោះបានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវ ភាពអសកម្មមួយចំនួនកើតមានលើសហជីព ហេតុនេះហើយយើងខ្ញុំសូមលើកយកនូវអនុសាសន៍ ដ៏ស្តួចស្តើងមួយចំនួន ដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់ការគ្រប់គ្រងសហជីពនៅក្នុងប្រទេសឱ្យប្រព្រឹត្តទៅដោយតម្លាភាព និងចូលរួមឱ្យមានការរីកចំរើនដល់ សេដ្ឋកិច្ចជាតិផងដែរ មានដូចជាៈ

អនុសាសន៍ទី ១ គឺការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។ ដើម្បីធានាថាច្បាប់នៃវិស័យការងារត្រូវបានអនុវត្តបានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន អាជ្ញាធរដែលមានសមត្ថកិច្ច និងតួនាទីទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារមានកាតព្វកិច្ច បំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនឲ្យបានឆាប់រហ័ស ដើម្បីបង្កើនសកម្មភាពការងារឲ្យមានភាពរលូនទៅមុខ។ រាល់ការអនុវត្តច្បាប់ត្រូវមានភាពម៉ឺងម៉ាត់ មត់ចត់ មានតម្លាភាព និងគ្មានអំពីពុករលួយកើតឡើង ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃការអនុម័តច្បាប់។ ចំពោះសហជីពទាំងឡាយ ត្រូវបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនឲ្យបានត្រឹមត្រូវក្នុងរង្វង់ច្បាប់ជាធរមាន និងមិនត្រូវអនុវត្តហួសដែនកំណត់នៃច្បាប់ឡើយ។

អនុសាសន៍ទី ២ គឺសហជីពត្រូវមានជំហរឯករាជ្យក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនទៅតាមកម្មវត្ថុ និងគោលបំណងរបស់សហជីពដែលបានកំណត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទុកក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។ ករណីសហជីពពុំសូវមានឯករាជ្យភាពក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ច និងមុខងាររបស់ខ្លួននោះ វានឹងនាំឱ្យគោលការណ៍ និងកម្មវត្ថុរបស់សហជីពអាចនឹងស្ថិតក្រោមឥទ្ធិពលនយោបាយ។ ដោយសារកត្តានេះហើយ ទើបសហជីពទាំងឡាយណាដែលគ្មានភាពឯករាជ្យនឹងបំរើឱ្យបក្សនយោបាយ និងអ្នកនយោបាយណាមួយ ជាហេតុធ្វើឲ្យសកម្មភាពរបស់សហជីពមានភាពមិនប្រក្រតី និងគ្មានភាពឯករាជ្យ។ ដូច្នេះហើយសហជីពត្រូវមានគោលជំហរច្បាស់លាស់ ទៅតាមគោលការណ៍របស់ខ្លួន។

អនុសាសន៍ទី ៣ គឺសហជីពត្រូវផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសហជីព ទៅដល់សមាជិកខ្លួនឲ្យបានយល់ដឹង ព្រមទាំងពន្យល់អំពីផលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៅពេលមានការទាមទារអ្វីមួយ។ ពេលដែលសមាជិកខ្លួនមានការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ និងហេតុផលនៃការទាមទារច្បាស់ រាល់ការទាមទារអ្វីមួយពីនិយោជកនឹងមិនសូវកើតឡើងក្នុងទម្រង់ហួសហេតុពេកទេ។ ដូច្នេះហើយការផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ និងការវិភាគផលវិជ្ជមាន និងផលអវិជ្ជមានរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅសមាជិកខ្លួននឹងបង្កើតការយោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ។ ជាលទ្ធផលវិវាទក៏អាចកាត់បន្ថយបានដែរ។

ឯកសារយោង

ក. បទដ្ឋានគតិយុត្ត

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣
- ច្បាប់ស្តីពី ការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

- **អនុសញ្ញា**

- អនុសញ្ញាលេខ៨៨ ស្តីពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព ឆ្នាំ ១៩៤៨
- អនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិ នៃការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ ១៩៤៩

- **ប្រកាស**

- ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ប្រកាសលេខ ២៤៩ កប./ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ស្តីពី ការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក
- ប្រកាសលេខ ២៥០ កប./ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី ការធ្វើប្រតិភូមុខងារក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- ប្រកាសលេខ ២៥១ កប.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការធ្វើឧបាស្រ័យលើចំណាត់ការរបស់មន្ត្រី ដែលទទួលបានប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- ប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពី តួនាទីភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព
- ប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា

- **សេចក្តីបន្ទាប់**

- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០២៥/១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧

- **សេចក្តីជូនដំណឹង**

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៨៨ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខភាពដែលនឹងត្រូវឈរឈ្មោះឲ្យគេបោះឆ្នោត និងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខភាពដែលបានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣៣/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាង និងតំណាងបំផុត និងការបោះឆ្នោត សម្រេចភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១១២ ប.ស.ស/សជណ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទាន និងការដោះស្រាយហានិភ័យការងារ

- **សេចក្តីសម្រេច**

- សេចក្តីសម្រេចលេខ ០១៤ ក.ទ.វ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងាររៀបចំកសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី សហជីព

ខ. សៀវភៅ

- នួន វាសនា និង ម៉ាលីសា សេវ៉ាណូ ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា បោះពុម្ពនៅឆ្នាំ ២០១០
- ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត្យ វចនានុក្រមខ្មែរ ភាគទី១ ក.ម បោះពុម្ពគ្រាទី៥ បោះពុម្ពផ្សាយ នៅឆ្នាំ ១៩៦៧
- ជា សៀវម៉ី សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ប្រៀបធៀបសមាគមវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត (សហជីព) កម្ពុជា-ជប៉ុន ឆ្នាំសិក្សា ២០១២

គ. គេហទំព័រ

- http://www.arbitrationcouncil.org/ ចូលមើលថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧
- http://vodhotnews.com/ ចូលមើលថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧
- https://www.mlvt.gov.kh/index.php/km/ ចូលមើលថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

- https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46401/65062/E97KOR01.htm#a22 បទដ្ឋានការងារ Labor Standard Act ចូលមើលថ្ងៃទី ២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧
- http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng;jsessionid=R84bCf2c6Kw1EkbEW0nAp9MO0s4wMQ9ywF8SIjGkFhVpJcacqOWR3HranU1f0p4M.moleg_a2_servlet_engine2?pstSeq=57992&pageIndex=5 ច្បាប់ស្តីពី ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការចូលរួម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិត នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧, Act on Promotion of Worker Participation and Cooperation (PWPC Act) ចូលមើលថ្ងៃទី ២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦
- http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng?pstSeq=52949 ច្បាប់ស្តីអំពី សហជីព និងការកែប្រែទំនាក់ទំនងការងារ នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ឆ្នាំ ១៩៩៧, (Trade Union and Relations Adjustment Act, 1997)
- http://tokyogeneralunion.org/japanese-law/trade-union-law/ Zenkoku Ippan Tokyo General Trade Union
- www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/lua.pdf ច្បាប់ស្តីពី សហជីព នៃប្រទេសជប៉ុន លេខ ១៧៤ ឆ្នាំ ១៩៤៩, Labor Union Act (Act No. 174 of 1949)
- http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសជប៉ុន

ឧបសម្ព័ន្ធ

- ច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

- ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃ ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ប្រកាសលេខ ២៤៩ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ស្តីពី ការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក
- ប្រកាសលេខ ២៥០ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី ការធ្វើប្រតិភូមុខងារក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រកាស ២៥១ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការធ្វើឧប្រាស្រ័យលើចំណាត់ការរបស់រដ្ឋមន្ត្រីដែលទទួលបានប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- ប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣៣/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាង និងតំណាងបំផុត និងការបោះឆ្នោត សម្រេចភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០២៥/១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកា របស់សហជីពដើម្បីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌីទី១ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥
- លិខិតបញ្ជាក់ នៃការចុះបញ្ជីរបស់ សហជីពដើម្បីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ: ២៥០ ក.ប/ប្រ.ក

ប្រកាស
ស្តីពី
ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤១៦/៣៦៨ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- តាមការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សម្រេច

ប្រការ ១ .-

ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ជូនដល់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវរាល់មុខងារទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះបញ្ជី និងការរក្សាបញ្ជិកាសហជីពមូលដ្ឋាននៅបណ្តាខេត្ត។

ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ជូនដល់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នូវរាល់មុខងារទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះបញ្ជី និងការរក្សាបញ្ជិកាសហជីពមូលដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើង និងសមាគមនិយោជក។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៨៣ ៧៥ និងទូរសារ:(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ជូនដល់អធិការការងារ អភិបាលការងារ ឬមន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឱ្យធ្វើអធិការកិច្ចការងារ នូវសមត្ថកិច្ចចាត់វិធានការរដ្ឋបាល ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៥នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ២ .-

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ត្រូវអនុវត្តមុខងារដែលបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ដូចខាងក្រោម៖

- ចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការស្នើសុំ ដោយគោរពតាមនីតិវិធី និងបែបបទដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- ជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវនិងចាត់វិធានការនានា ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវក្នុងការចុះបញ្ជី និងការរក្សាបញ្ជីកា ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- ពិនិត្យ និងតាមដាននូវរាល់កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ដែលតម្រូវឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបំពេញតាមដើម្បីរក្សាបញ្ជីកា ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ៣ .-

អធិការការងារ អភិបាលការងារ ឬមន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឱ្យធ្វើអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវអនុវត្តឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួនស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពក្នុងការចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍ណាមួយទៅលើសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៥នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ប្រការ ៤ .-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ៥ .-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត សហជីពនិងសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល ៖
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ក្រសួងយុត្តិធម៌
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- សាលារាជធានី ខេត្ត

"ដើម្បីជូនជ្រាប"

- ដូចប្រការ ៥

"ដើម្បីអនុវត្ត"

- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៥/១៧-អេច អ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **ឈើវ ភិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិស្មៅកន្ធែង ឃុំជីផដ្ឋ ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧១៨ ៦៥៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក Song Zheng Fen អនុប្រធានក្រុមហ៊ុន

២- កញ្ញា ឈិន លីន រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្គ្រេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

- **សមាព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ**
- **សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិសុភី ឃុំជីផដ្ឋ ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ៧០០ ៧១៥/០១០ ៩៥៨ ១៨៧/០៨៧ ៩៦៨ ៩០៨

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ថោង សឿន	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរ
២- លោក មុំ សុភ័ស្ត	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរ
៣- លោក ចាន់ រ៉ុ	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរ
៤- លោក គាំ សំបូរ	ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អរ
៥- លោកស្រី ហាក់ ស្រីពៅ	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អរ
៦- លោក ហេង វដ្តា	លេខាសហជីពសេរីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អរ
៧- លោក ចែម ស៊ីលុច	គណៈកម្មការ
៨- លោក ស៊ីម ណោត	គណៈកម្មការ
៩- កញ្ញា នែម ស៊ីនឿន	គណៈកម្មការ
១០- លោក ជួន សុវណ្ណារ៉េត	គណៈកម្មការ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- លោកថៅកែក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនប្រាក់សម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៣០០០ រៀល តាមការទាមទាររបស់កម្មករទេ។ គាត់សុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

២- បងប្អូនកម្មករមានសជំនាញស្ទាត់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញឱ្យបានសមរម្យជូនកម្មករ ដូចជា ជំនាញមុខលមួយ ៥ ដុល្លារ មុខលពីរ ១០ ដុល្លារ មុខលបី ១៥ ដុល្លារ។ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូន សុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- បងប្អូនកម្មករសុំឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (លុយព្រីម) ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានចុះវេជ្ជបណ្ឌិតផ្សេងៗ។ ភាគីនិយោជកកាត់លុយព្រីមតាមគោលការណ៍ចាស់ គឺឈប់កន្លះថ្ងៃកាត់ ៣,៥ ដុល្លារ ឈប់មួយថ្ងៃកាត់ ៦,៥ ដុល្លារ ឈប់មួយថ្ងៃកន្លះកាត់ ៩,៥ ដុល្លារ ឈប់ពីរថ្ងៃមើបកាត់ទាំងអស់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២០៨ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ (អាណត្តិទី១៥)

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៤៩៧ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

សវនាការ និង សវនូបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៧ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ និងផ្សះផ្សាវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេច អរ ហ្វ្រេន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៤៩៧ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ឈ្មោះ Song Zheng Qun ជានាយករោងចក្រ អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន កញ្ញា ឈិន លីន។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី បានតំកល់ទុក លេខ ០៤៤៦/២០១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១១១៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥។

៥- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

៦- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៧ លេខ PTL2017025013 អពជ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

៨- លិខិតលេខ ០៥៣/១៧ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយ សម្រុះសម្រួលវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។

៩- លិខិតលេខ ០៥២/១៧ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយ សម្រុះសម្រួល លក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៧ ចំណុច។

១០- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូនមក លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសុំពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ជូនមកលោកប្រធាន

ក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រសួងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អរ បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៥២៨ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតលេខ ០៥៤/១៦ ក.ប ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អរ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អរ បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៥២៨ កប/វក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អេច អ ប្រេ្កន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

៥- លិខិតលេខ ០៥៣/១៧ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយ សម្របសម្រួលវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេច អ ប្រេ្កន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។

៦- លិខិតលេខ ០៥២/១៧ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេច អ ប្រេ្កន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយ សម្របសម្រួល លក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៧ ចំណុច។

៧- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់កម្មករ កម្មការិនីនៅក្រុមហ៊ុន អេច អ ប្រេ្កន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពចូលមក លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសុំពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ជូនមកលោកប្រធាន ក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រសួងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ រួមមានទាំងស្នាមមេដៃ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេច អ ប្រេ្កន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៤៩៧ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេច អ ប្រេ្កន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ Inv.០៣៥១E/២០១៥ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៨២០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេច អរ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា))*។
- សហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន អេច អរ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ និងបានទទួលលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចំនួន ៣ រូប គឺ ១- អ្នកស្រី យឹន សុភិនដារ៉ា ជាប្រធាន ២-លោក គាំ សំបូរ ជាអនុប្រធាន និង ៣-អ្នកស្រី ហាក់ ស្រីពៅ ជាលេខាធិការ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បច្ចុប្បន្ននេះ សហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន អេច អរ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) មានសមាជិកចំនួនប្រហែល ៥៤០ នាក់។ សហជីពនេះ មិនទាន់ស្នើសុំវិញ្ញាបនបត្រសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុត នៅឡើយទេ។
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាង (ច្បាប់ថតចម្លង) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានកម្មករនិយោជិត ១- ហាក់ ស្រីពៅ ២-គាំ សំបូរ ៣-នៃន ស្រីឡឿន ៤-ផន់ ចាន់ធា ៥-ថែម ស៊ីលុច និង ៦-ហេង រដ្ឋា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្គ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ✓

- នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមានរបស់មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ចំនួន ៣ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ នាក់ រួមមាន ៖ កម្មករនិយោជិត ១-តាំ សំបូរ ២-ហាក់ ស្រីពៅ ៣-ហេង រដ្ឋា ៤-ថែម ស្រីលុច ៥-ស៊ុម ណាត ៦-ផែង ស៊ុនឿន និង ៧-ជួន សុវណ្ណារ៉េត ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកមិនផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ក្រុមហ៊ុនដែលនៅក្បែរក្រុមហ៊ុននេះ រួមមាន ក្រុមហ៊ុន យីដា, អ៊ី-ចេង, វីង ស្តាស៊ូ, អូលីវ, ស៊ីអ៊ែកស៊ី, វីឡាយអេបិល សូស, បានផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ចន្លោះពី ១០០០ ទៅ ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេ ។
  - ការផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នេះ នឹងជួយកាត់បន្ថយការចំណាយ និងអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតសន្សំប្រាក់ឈ្នួលបាន ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលមួយ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលពីរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក និងចេះដេរ ម៉ាស៊ីនម្ជុលបី ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ៖
  - និយោជកមិនបានផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។
  - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មិនមានចែងពីប្រាក់ជំនាញនេះទេ ។
  - កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងពីប្រាក់ជំនាញនេះ ពីមុនទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សុទ្ធតែមានជំនាញប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនម្ជុល ៣ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុថា ការទាមទារនេះ ធ្វើឡើងដើម្បីឱ្យនិយោជកលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញប្រើម៉ាស៊ីនច្រើន ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្ដល់តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។ ម្យ៉ាងទៀត សព្វថ្ងៃនេះ និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់គោលដៅប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្ដាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ ។ សម្រាប់ប្រាក់រង្វាន់គោលដៅប្រចាំថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានចន្លោះពី ២០០០

ទៅ ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ រីឯប្រាក់រង្វាន់គោលដៅប្រចាំសប្តាហ៍ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានពី ១០ ទៅ ៥០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយសប្តាហ៍។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកអំពីប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រនឹងថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ជាការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឈប់មានជំងឺ និងឈប់សម្រាកពិសេស និយោជកមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដោយឡែក ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈដោយមានការអនុញ្ញាត និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ដូចខាងក្រោម ៖
    - ឈប់សម្រាករយៈពេល កន្លះថ្ងៃ កាត់ ៣.៥ ដុល្លារអាមេរិក
    - ឈប់សម្រាករយៈពេល មួយថ្ងៃ កាត់ ៦.៥ ដុល្លារអាមេរិក
    - ឈប់សម្រាករយៈពេល មួយថ្ងៃកន្លះ កាត់ ៩.៥ ដុល្លារអាមេរិក
    - ឈប់សម្រាករយៈពេល ពីរថ្ងៃ កាត់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ពោលគឺ ១៣ ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ គួរតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្របានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ កម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ ទើបអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ។
    - ប្រសិនបើនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះជាសមាមាត្រ កម្មករនិយោជិតនឹងឈប់សម្រាកច្រើន ដែលនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរផ្តល់នូវកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ រវាងភាគីនិយោជក និងសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ប៉ុន្តែ ភាគីទាំងពីរមិនបានផ្តល់តាមការបង្គាប់នេះទេ

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើភាគីដើមបណ្ដឹង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាមុន ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបសខ្លួន។ សិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

ទោះជាយ៉ាងណា យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្គ្រេន ដាយម៉ិន (ខេមបូឌា) មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

ទន្ទឹមគ្នានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង បានបកស្រាយថា ៖ "...*អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្ដឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។*

...ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។" ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរថា កម្មករនិយោជិតនឹងមិនអាចនាំវិវាទការងាររួមមកដោះស្រាយបានទេ នៅពេលដែលអវត្តមានសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់សហជីព ឬនាំវិវាទមកដោយផ្ទាល់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនបុគ្គលណាផ្សេងទៀត ដែលមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាង ដើម្បីមកដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រាប់ទាំងនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្ដីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្ដឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ "*ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- *ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។*" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-ស៊ូនីកតា វេគណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបរីវែលជី ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយមុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាង (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយមានកម្មករនិយោជិត ១- ហាក់ ស្រីពៅ ២-គាំ សំបូរ ៣-ឆេន ស្រីនឿន ៤-ផន់ ចាន់ធា ៥-ចែម ស៊ីលុច និង ៦-ហេង វដ្ដា ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ។ នៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិត ១- ហាក់ ស្រីពៅ ២-គាំ សំបូរ ៣-ឆេន ស្រីនឿន ៤-ចែម ស៊ីលុច និង ៥-ហេង វដ្ដា មានវត្តមាន។ យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក និងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាង និងមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន (ខេមបូឌា) ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ✓

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ. ឬមួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។... ;" ។

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុ-សញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីព លើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ ។... ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជក ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។*" ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ "*សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើ អនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។*" ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ និងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង សហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ថេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាសហជីពដែលមានសមាជិកភាពតិចជាង នៅក្នុងសហគ្រាស ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា សហជីពនេះ មិនទាន់ស្នើសុំវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលយល់ថា សហជីពនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ម៉ាស៊ីនម្ជុលមួយ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលពីរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក និង ចេះដេរ ម៉ាស៊ីនម្ជុលបី ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលមួយ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលពីរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក និងចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលបី ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដែរ ឬទេ ?

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលមួយ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលពីរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក និងចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលបី ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ *(សូមមើលការបកស្រាយពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាសហជីពដែលមានសមាជិកភាគច្រើននៅក្នុងសហគ្រាស ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា សហជីពនេះ មិនទាន់ស្នើសុំវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា សហជីពនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលមួយ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលពីរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក និងចេះដេរម៉ាស៊ីនម្ជុលបី ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រនឹងថ្ងៃដែល កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រនឹងថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក

ដែរ ឬទេ ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ស្ដីពីការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង កំណត់ថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។"* ។

ជំហានដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើអ្វីទៅជាធុរៈ ផ្ទាល់ខ្លួន?

តាមរយៈវចនានុក្រមសម្ដេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត ដែលបានបោះពុម្ពនៅឆ្នាំ ១៩៨៩ ដោយពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត្យ ៖ *"ធុរៈ ន. (សំ. បា. ធុរ) រវល់, ដំណើរជំពាក់ដោយកិច្ចនីមួយ ៖ ខ្ញុំទៅពុំបានដោយមានធុរៈ ។"*

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ធុរៈផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងករណីនេះ សំដៅដល់ការជាប់រវល់ ឬដំណើរជំពាក់ដោយកិច្ចនីមួយៗ ដែលមានលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន មិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើចំណុចទី២ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រដែរ ឬទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដោយទទួលការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលកំណត់ ដោយសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ គឺជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ដែលផ្ដល់ដោយនិយោជក ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយមានល័ក្ខខ័ណ្ឌភ្ជាប់មកជាមួយ ។ ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ ល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ ដែលនោះគឺជាការមកបំពេញការងារឱ្យបានទៀងទាត់តាមម៉ោងធ្វើការដែលបានកំណត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ និងដោយមិនមានអវត្តមានសម្រាប់ថ្ងៃធ្វើការទាំងនោះ ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌនេះទេ និយោជកមានសិទ្ធិមិនផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ ដោយយោងលើមូលហេតុ ការអវត្តមានសម្រាប់ធុរៈផ្ទាល់ខ្លួននេះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ដោយនិយោជក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការអនុញ្ញាតច្បាប់ និងការផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាការអនុវត្តដែលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ ការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់ធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនឱ្យកម្មករនិយោជិត គឺជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់និយោជក ដែលធ្វើការសម្រេចដោយផ្អែកលើនីតិវិធីរដ្ឋបាល បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះដែលស្របតាមសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតវិញ ការទទួលបានច្បាប់អនុញ្ញាតសម្រាប់ការឈប់មានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន មានន័យថា ការឈប់សម្រាកនោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ គួរឱ្យ

កត់សំគាល់ថា នីតិវិធីរដ្ឋបាលនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីរក្សាវិន័យ សណ្តាប់ធ្នាប់នៃចលនាចេញចូលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជារួម គឺក្នុងគោលបំណងធានានូវកំលាំងពលកម្ម សម្រាប់ដំណើរការនៃសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗដោយគ្មានរាំងស្ទះ។ លើសពីនេះ ការបែងចែករវាងការឈប់មានច្បាប់ (អវត្តមានមានច្បាប់) និងឥតច្បាប់ (អវត្តមានគ្មានច្បាប់) គឺធ្វើឡើងដើម្បីដាក់វិធានការណ៍វិន័យ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលមិនគោរពនូវនីតិវិធី រដ្ឋបាលនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននេះ។ ចំណែកឯការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក ដែលត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុង ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២។ ដូចនេះ ករណី ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមានដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ មិនមែនមានន័យថា និយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងនោះហើយនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះហើយទទួលការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះ ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១៦ ភាគីនិយោជក និងសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ (ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ) ធ្លាប់ចុះកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក (មិនប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់មានជំងឺ និងការឈប់សម្រាកពិសេស)។ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរផ្តល់នូវកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ប៉ុន្តែ ភាគីមិនបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ទោះជាយ៉ាងណា ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀង បានចែងថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ ដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ចំនួនកន្លះថ្ងៃ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៣.៥ ដុល្លារអាមេរិក, ឈប់សម្រាកមានធុរៈចំនួនមួយថ្ងៃ កាត់ ៦.៥ ដុល្លារអាមេរិក, ឈប់សម្រាកមានធុរៈចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះ កាត់ ៩.៥ ដុល្លារអាមេរិក និងឈប់សម្រាកមានធុរៈចំនួនពីរថ្ងៃ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់។

យោងតាមអង្គហេតុ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជា

សមាមាត្រ ចំនួន ២ ថ្ងៃ មុននឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានធុរៈ គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងការកំណត់របស់ច្បាប់ រួចហើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ ដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមានដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរម៉ាស៊ីនមួលមួយ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះដេរម៉ាស៊ីនមួលពីរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក និងចេះដេរម៉ាស៊ីនមួលបី ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឈឹម គិរម្យ**

ហត្ថលេខា ៖ ---------------------------

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------------

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៥/១៧-អេច អ ប្រ៊្លេន ឃ្លាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

យោបល់ជំទាស់នៅលើសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង អេច អ ប្រ៊្លេន ឃ្លាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "* ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០២៥/១៧-អេច អ ប្រ៊្លេន ឃ្លាម៉ិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី** ចំណុចវិវាទទី០៣ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមាន ដើម្បីទៅបំពេញ កិច្ចនោះ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក។

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត បានលើកហេតុផលថា ៖

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ករ/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចំណុចទី២ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមានត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។"*

សេចក្តីបង្គាប់មុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយសេចក្តីជូនដំណឹង *លេខ ២៣០ ករ/សជណ ខាងលើ*នេះថា៖ ការឈប់ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកនោះ មិនត្រូវចាត់ថា កម្មករមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងទាំងនោះ បានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។ សូមមើលលំអិតក្នុងសំណុំរឿង ដូចខាងក្រោម ៖

- *សំណុំរឿងលេខ ២២៣/២០១២ - ៨ ស្តារ ស្តតវ៉ែរ ចំណុចវិវាទទី ២*
- *សំណុំរឿងលេខ ២១៦/២០១២- វីងស្តារ ស៊ូ ចំណុចវិវាទទី ១*
- *សំណុំរឿងលេខ ២១៤/២០១២ - តៃ យ៉ាង ចំណុចវិវាទទី ៤*
- *សំណុំរឿងលេខ ២១១/២០១២ - ស៊ុង ស៊ីន ចំណុចវិវាទទី ១*
- *សំណុំរឿងលេខ ២០៤/២០១២ - ខេមបូ ខូថប ចំណុចវិវាទទី ៤*

- *សំណុំរឿងលេខ ២០៣/២០១២ - ស៊ុណ្ណ ហ្គារមេន ចំណុចវិវាទទី ១០*
- *សំណុំរឿងលេខ ១៨០/២០១២ - សាន លូង ចំណុចវិវាទទី ២*

ខ្ញុំយល់ថា អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀតនេះមិនបានគោរពតាមសេចក្តីសម្រេច និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗនោះទេ ហើយក៏មិនមានហេតុផលសមរម្យ ក្នុងការចាកចេញពីសេចក្តីសម្រេចមុនៗនោះដែ ។

ដូចនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន យល់ថា ចំពោះចំណុចវិវាទនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្សេងៗ ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អន ណាន