

May 2018



WHERE DO THESE MATERIALS GO?

WHERE DO THESE MATERIALS GO?

© All rights reserved by Worker's Information Center on May 2018

Table of Contents

Acknowledgements

Introduction

Part 1: General Overview of the M&V (Branch 3) Factory

- 1.1 History of the factory
- 1.2 Problems inside the factory in 2015
 - 1.2.1 Strikes
 - 1.2.2 Suspension of employment with payment of 50 percent of minimum wage
 - 1.2.3 Suspension of employment with a wage of USD50

Part 2: When the workers asked questions

- 2.1 Beginning of discussions on factory issues
- 2.2 Reasons for the shortage of work
 - 2.2.1 Agreement on 50 percent of minimum wages
 - 2.2.2 Transporting materials outside the factory
- 2.3 Information search, analysis and strategising
 - 2.3.1 Missing label of regular buyers
 - 2.3.2 Experience in sweatshops
 - 2.3.3 Operation of automatic machines and transportation of materials
 - 2.3.4 PN:158145 produced in sub-contracting factory and sweatshops

Part 3: Dispute Resolution with Relevant Stakeholders

- 3.1 Factory
- 3.2 Buyers (Brands Company)
- 3.3 Department of Labour Inspection on 50 percent of minimum wage and employment suspension
- 3.4 Dialogue with stakeholders

References

Annexes

Acknowledgements

All too often the opinions, ideas, experiences, and actions of workers are absent in discussions of the development of the industry and its challenges, and the notion is that workers' leaders (including unions) know better worker's needs and the difficulties they face. We hope this publication will spotlight a range of critical and pertinent issues in the textile and footwear industry in Cambodia and shed light the workers' collective action and perseverance in addressing injustice in the workplace.

This publication uses the experience of responding to injustice in the workplace as a way to take stock of the current and past situation of workers in the textile and footwear industry, and to understand how it has become significant in the current development of the industry.

Therefore, we would like to thank to the women and men workers who were courageous enough to step forward, mobilize and organize themselves, and actively approach different key stakeholders to work with them in addressing the injustice they encountered in the workplace.

We specifically thank the workers' representatives for their willingness to take the challenge of studying in detail the articles of the Labour Law and other documents that concern them, and also learning new tools and skills that equip them to better analyse and strategize their situation. Moreover, their willingness to take the risks of conducting further investigations, collecting information, and tirelessly engaging directly with workers and actors involved in the industry supply chain.

Thanks also to the Worker's Information Center and FOCUS on the Global South, especially the technical team and their advisor who work tirelessly, day and night, in supporting and facilitating the process with workers, providing technical and capacity where they are needed in addressing the case, and working closely with the workers to document the process and their experiences so that their stories are heard, and their collective actions can be studied and shared widely with their fellow workers and other relevant stakeholders.

Introduction

The garment and footwear industry has been operating in Cambodia for over two decades. The industry has made a major contribution to economic growth and provided direct support to the livelihood of workers. In 2017, the export value of this sector reached USD7 billion¹ and it continues to contribute 10 percent to the national GDP ². However, in some factories, both large-scale factories that employ large numbers of workers and sub-contracting factories and sweatshops located at the periphery, it is observed that good working conditions have yet to be implemented.

In early 2016, with coordination and technical support from Chak Angre Krom Drop-In Centre, a group of workers wrote a letter to the Worker Information Centre (WIC) to request assistance in finding a solution to the problems they were facing in their factory. Workers' employment had been suspended and they had been paid 50 percent of their wages since 2015; employment had also been suspended in Building A and Building C of the factory where workers were paid USD 50 in lieu of accommodation.

WIC started to work with workers to understand and analyse the situation in the factory by investigation and collecting more information to address unclear points. At the same time, workers started to analyse articles of the Labour Law and coordinated mobilisation with workers from other units and selected representatives to resolve their problems with relevant stakeholders. As a result, over 2,000 workers in the factory received compensation of 100 percent of their wage instead of the 50 percent payment they received during the nine months of suspended employment from July 2015 to March 2016.

Rationale of documenting the case study report

“Where do these materials go?” is a case study to illustrate the experience, process and activities of workers united in the tough fight against injustice at the workplace. In addition, this case study will help initiate discussions around factories paying their workers only 50 percent of the minimum wage without any attempt to resolve the situation of no work in the factories, a situation that could eventually lead to factory closure. Often, factories claim a lack of orders from buyers (brand companies) as the reason for interrupting production. In addition, this case study also intends to identify key stakeholders who contributed to solving this problem, including the buyers (brands), factory management, union federations, unions, Department of Labour Inspection, Department of Labour Disputes, Arbitration Council and workers.

¹ The Phnom Penh Post, 26 February 2018, 'Industrial sector grows, but still reliant on garment factories'.

² <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public-asia/ro-bangkok/documents/publication/wcms-555290.pdf>

Methodologies

The methodologies agreed upon among technical supporters and worker representatives in the process of dispute resolution and compilation of this document include focus group discussions among worker representatives, face to face meetings, and discussions with workers at WIC's Drop-In Centres and other places, records of past work experience, meeting notes, collection of documents and evidence from inside the factory and sweatshops, analysis of laws and regulations including the Labour Law, codes of conduct of brand name companies, the global framework agreement, and decisions of the Arbitration Council, documents related to the dispute of the Department of Labour Inspection and Department of Labour Disputes, notifications issued by the company, notifications issued by the union federations, the agreement between the union and the company, etc.

Lastly, this study report will serve as a historical document for other workers to join together without hesitation to solve the problems they are facing, especially to build solidarity among themselves, to continue to fight and to provide moral support to each other.

This study report is divided into three parts. Part 1 provides a general overview of the M&V (Branch 3) factory and the cause of the problem. Part 2 describes methods and activities conducted by the workers in response to the question: Where do these materials go? And the last part is to build an understanding of and contribution to dispute resolution from relevant stakeholders in this dispute.

Part 1

General Overview about the M&V (Branch 3) Factory

1.1 History

M&V International Manufacturing Ltd., located on Steung Mean Chey Road in Khan Steung Mean Chey, was a knitting factory. It had two buildings, the first for manual knitting and the second for stitching overlocking and patching units. The factory employed between 250 and 300 workers. There were 7 Chinese supervisors, three men and four women, in each unit. Workers heard that the name of the owner of the factory was Mr. E. Sang. M&V factory on Steung Mean Chey did not have its name on the factory gate, but the M&V name was painted on the building walls. In 1998, the majority of workers were transferred out of M&V on Steung Mean Chey to another factory called CTL located along National Road No. 2 in the Chak Angre Krom area. This factory had two buildings, A and B; while construction of Building C had just finished and did not yet have any workers. In addition, there were two other buildings used for supplies. In Building B, there were approximately 25 to 30 Chinese workers working with Cambodian workers. Between 2000 and 2003, workers were transferred many times from Building B to Building C and to a newly constructed Five Floor Building; however, there were no changes in the workers' roles. During these changes, the name of the employer on workers' ID cards was changed from CTL to M&V (Branch 3). The majority of workers did not know the real name of the owner of this factory as he was usually called Ta Kdam Krong (Big Crab Grandpa), a big boss from Macao, China. The workers knew that the owner of the CTL and M&V factories was the same person. M&V had the following branches: M&V 1 located along National Road 2 to the south; M&V (Branch 3) located on the east side of National Road 2; and M&V (Branch 4) located on National Road 5 in Kampong Chhnang province.

The first floor of the Five Floor Building at M&V (Branch 3) was a warehouse storing shirts and thread. The second, third, fourth and fifth floors of the building were for overlocking, stitching and patching units. From 2013, the majority of workers were transferred from the fifth floor to the fourth, third or second floors.

From the beginning the factory employed approximately 4,000 workers; however, the number dropped to approximately 2,108 workers in 2016 while in the Five Floor Building only three floors were in operation including one floor as a warehouse and two other floors for overlocking, stitching and patching units. The earnings of the majority of workers in this factory were based on the number of pieces they produced (piece rate) and only a minority earned a fixed wage. The factory produced for famous brands, including H&M, M&S, Next, Niko And, KiKi, CoCo, INCO, Cos, George, Mango, Autograph, MONKL, and GU. Two of the brands which regularly placed large orders with M&V (Branch 3) were H&M and M&S. In order to supply goods and meet the requirements of the brands, the factory was equipped with automatic machines in 2012 and operated two shifts, night and day, with one worker managing four machines. However, from 2014 to 2016, one worker was required to manage six machines.

Workers at M&V (Branch 3) are represented by five unions: 1) Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union; 2) Cambodian Federation of Independent Trade Union; 3) Cambodian Industry Union; 4) Cambodian Women Labour Union Alliance; and 5) Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia.

1.2 Problems inside the factory in 2015

In 2015 major incidents at the factory included strikes, employment suspension with payment of 50 per cent of the minimum wage, suspension of employment with a wage of USD50 per month, and workers required to use annual leave during periods of no work.

1.2.1 Strikes

Many negative changes happened in M&V (Branch 3) beginning of 2015. After a series of strikes, the Ministry of Labour and Vocational Training issued a letter dated 05 May 2015 to conduct labour dispute conciliation between M&V (Branch 3) and workers' union representatives which resulted in 12 non-agreed issues and 5 agreed issues.³ The eight unions also issued a notification regarding the results of the dispute resolution.⁴

Although conciliation was conducted at the Ministry of Labour, 10 workers at M&V (Branch 3) went on strike again on 18 May 2015 until 26 May; the number of participating workers increased to 500. Two unions led the strike: the Cambodian Federation of Independent Trade Union and the Cambodian Industry Union. In addition, prior to the strike, there was a request and authorization letter (of workers) dated 23 April 2015 prepared by the Cambodia Confederation of Trade Union to five other unions outside the factory, including the Cambodian Worker Labour Federation Union, Trade Union Workers' Federation of Process Democracy, the Cambodia Asean Confederation, the Cambodian Workers' Mind Union Federation, and the Labour Rights Development Union Federation. There were therefore eight unions in total involved in resolving the labour dispute at this factory over 17 issues.⁵ On 21 May 2015, a meeting to resolve the labour dispute was held at the office of Sangkat Chak Angre Krom, Khan Meanchey, with the participation of representatives of all worker unions in M&V (Branch 3) and representatives of the Secretariat of the Committee to Resolve the Issues of Strikes and Demonstrations at all Targets. In the meeting, 19 issues⁶ were negotiated.

3 The Ministry of Labour and Vocational Training Order Letter and minutes of collective labour dispute conciliation No. 100, listed 12 non-agreed issues as follows: 1) The company shall pay 100% of wages and other benefits during the period of employment suspension in February 2015; 2) The company shall not bring in semi-finished clothes to the factory; 3) The company shall pay compensation for dismissal for Unspecified Duration Contract (UDC) workers with five years seniority or longer; 4) The company shall increase piece rates by at least 28 percent; 5) The company shall pay one dollar per day for lunch allowance and two thousand riel per hour for overtime work in the evening; 6) The company shall pay USD 15 per month as attendance bonus; 7) The company shall pay USD 15 as transportation and accommodation allowance; 8) The company shall pay USD 15 per month as milk allowance for children up to 18 months old; 9) The company shall not deduct special leave from annual leave; 10) The company shall consider providing a seniority bonus beyond 11 years of employment; 11) The company shall provide a USD 2 allowance for workers in the automation building when they work on holidays; 12) The company shall not impose any pressure on workers. The five agreed issues were: 1) Calculation of payment in lieu of annual leave shall be based on the average of total wages earned during the previous 12 months; 2) Workers shall receive the piece rate while breast-feeding and seniority payment shall be calculated based on the average of wages earned each year; 3) The company shall provide a 3000 riel meal allowance for overtime work on holidays and Sundays and in accordance with wage increases; 4) Seniority payment accumulated by workers shall be divided pro-rata as the basis for termination payment; 5) The company shall provide 50 percent of workers' wages when no work is available.

⁴ The eight union federations: Notification on results of dispute resolution at M&V (3), June 2015.

⁵ Letter of request and authorization from workers on the following subject: request and authorization for eight union federations to represent us in resolving issues related to our working conditions, May 2015.

⁶ Cambodian Independent Trade Union: Minutes of meeting to obtain information regarding unions' demands in M&V (3) Company, 21 May 2015.

Because the strike had been going on for 8 days, the court issued an order on the 9th day for all workers of M&V (Branch 3) to return to work within a mandatory 48 hours. The factory representative stated that the workers were involved in an illegal strike. It should be noted that after receiving the court order, some workers returned to work in the morning of 30 May but came out on strike again in the afternoon of the same day. Also, there was a notification of the strike led by three union federations: the Cambodian Workers of Economic Union Federation, the Cambodian Federation Voices of Workers Union, and the Cambodian Federation of Independent Trade Union with the workers' demands on six issues attached.⁷

1.2.2 Suspension of employment with payment of 50 percent of minimum wage

After the strike, the workers returned to work. Unfortunately, they did not have enough work to do. Therefore, sometimes they worked for the whole day and sometimes the factory told them to stay at home and paid 50 percent of their wages. Some workers were required by the company to use their annual leave during the time when there was no work. Because the majority of workers in M&V (Branch 3) were piece-rate workers, they did not receive sufficient wages or a wage equal to the minimum wage. A number of workers went to ask for information on the issue of there being not enough work; the factory administration and Chinese supervisor in each unit responded “The situation of not having enough work was due to the fact that workers were on strike and the piece rates at M&V (Branch 3) were higher than that in M&V Kampong Chhnang (Branch 4). For this reason, the buyer terminated orders from this factory and instead ordered goods from M&V (Branch 4) in Kampong Chhnang Province.”

⁷ Cambodian Workers of Economic Union Federation, Cambodian Federation Voices of Workers Union, Cambodian Federation of Independent Trade Union: “Notification regarding non-violent strike or demonstration”, 28 May 2015.

IMV International Manufacturing

薪資結(PaySlip)

Section: C4 薪資內碼

From 2015-08-16 To 2015-08-31

workid 工號	emp Name	type Name of Entry	
grossing Rate	to Department	gross Pay of	
\$4,9030			
PN	Price	Qty	Amount
WESBAS	0.0100	112	11.408
Hours	also	0.0104	-
Hourly Wage	gross		0.4208
01 Sub-Total 1	gross		12.61
05 Days-Hrs	between	3.30	17.40
07 Holiday	days	1.00	4.90
08 Yrs	years		3.00
09 Other	gross	-	3.00
10 Union Fee	gross/units		0.50
18 Paid Allowance	gross/units		7.00
20 Sub-Total 2	gross		21.51
22 Income Tax	gross/units		-
23 Grand Total	gross		21.51
Recipient's			\$24
Signature or Finger Print			\$1,300

IMV International Manufacturing

薪資結(PaySlip)

Sp: C4 薪資內碼

From 2015-08-16 To 2015-08-31

workid 工號	emp Name	type Name of Entry	
grossing Rate	to Department	gross Pay of	
\$4,9030			
PN	Price	Qty	Amount
WESBAS	1.3174	23	30.50
Hours	also	0.0104	-
Hourly Wage	gross		0.5308
01 Sub-Total 1	gross		25.20
03 Subsidy 1	gross/gross		5.46
05 Days-Hrs	between	8.70	27.68
06 Over Time	hours	3.00	4.62
09 Other	gross	6.50	16.01
11 Meal	gross	3	3.25
13 Pst OT	gross/units	8.00	9.85
14 OT Subsidy	gross/units	1	0.75
20 Sub-Total 2	gross		55.52
22 Income Tax	gross/units		-
23 Grand Total	gross		55.52
Recipient's			\$60
Signature or Finger Print			\$2,200

IMV International Manufacturing

薪資結(PaySlip)

Sp: C4 薪資內碼

From 2015-08-16 To 2015-08-31

workid 工號	emp Name	type Name of Entry	
grossing Rate	to Department	gross Pay of	
\$4,9030			
PN	Price	Qty	Amount
WESBAS	0.3171	350	\$121.99
Hours	also	0.0104	-
Hourly Wage	gross		1.0284
01 Sub-Total 1	gross		\$32.58
04 Subsidy	gross/gross		4.83
05 Days-Hrs	between	10.00	\$42.50
06 Over Time	hours	3.00	3.00
08 Yrs	years		1.00
09 Other	gross		1.00
11 Meal	gross	1	0.75
13 Pst OT	gross/units	4.00	14.00
14 OT Subsidy	gross/units	1	0.75
18 Union Fee	gross/units		0.50
18 Paid Allowance	gross/units		1.00
20 Sub-Total 2	gross		\$124.20
22 Income Tax	gross/units		-
23 Grand Total	gross		\$124.20
Recipient's			\$124
Signature or Finger Print			\$2,800

IMV International Manufacturing

薪資結(PaySlip)

Sp: C4 薪資內碼

From 2015-08-16 To 2015-08-31

workid 工號	emp Name	type Name of Entry
grossing Rate	to Department	gross Pay of
\$4,9200		

PN	Price	Qty	Amount
WESBAS	0.7110	33	23.46
Hours	also	0.0104	26.00
Hourly Wage	gross		0.7287
01 Sub-Total 1	gross		26.26
03 Subsidy 1	gross/gross		9.01
05 Days-Hrs	between	12.00	63.97
20 Sub-Total 2	gross		100.24
22 Income Tax	gross/units		-
23 Grand Total	gross		100.24
Recipient's			\$63
Signature or Finger Print			\$3,850

IMV International Manufacturing

薪資結(PaySlip)

Sp: C4 薪資內碼

From 2015-08-16 To 2015-08-31

workid 工號	emp Name	type Name of Entry
grossing Rate	to Department	gross Pay of
\$4,9230		

PN	Price	Qty	Amount
WESBAS	0.3646	236	87.136
Hours	also	0.0104	-
Hourly Wage	gross		0.8192
01 Sub-Total 1	gross		32.13
05 Days-Hrs	between	8.70	42.13
09 Other	gross	1.00	1.00
11 Lunches	gross/units	7	0.88
20 Sub-Total 2	gross		86.62
22 Income Tax	gross/units		-
24 Grand Total	gross		86.62

Recipient's	\$48
signature or special	\$1,850

IMV International Manufacturing

薪資結(PaySlip)

Section: C4 薪資內碼

From 2015-08-16 To 2015-08-31

workid 工號	emp Name	location Date of Entry
grossing Rate	to Department	gross Pay of
\$4,9030		

PN	Price	Qty	Amount
WESBAS	0.8197	67	61.79
Hours	also	0.0104	-
Hourly Wage	gross		0.7019
01 Sub-Total 1	gross		32.22
05 Days-Hrs	between	10.50	58.96
06 Over Time	hours	4.00	4.21
09 Other	gross	1.00	1.40
11 Meal	gross	2	1.70
11 Lunches	gross/units	11	1.38
20 Sub-Total 2	gross		71.53
22 Income Tax	gross/units		-
24 Grand Total	gross		71.53

Recipient's	\$71
Signature or Finger Print	\$2,900

Pay-slips of two workers who received their wages every half month

Part 2

When the workers asked questions

With regard to the demand for increased piece rates and other fringe benefits, the Cambodian Independent Trade Union and the Cambodian Industry Union met with their members to discuss and ask for their comments in order to develop moral support and strategies in preparation for a legal strike at the factory. As a result, workers received an additional 500 Riel lunch allowance per day, construction of day care facilities and an agreement not to deduct their attendance bonus when they are less than 20 minutes late for work.

2.1 Beginning of discussions on factory issues

Some of the negative working conditions in the factory had not received positive responses, although demands had already been raised many times. On the contrary, working conditions as well as workers' livelihoods became worse because they continued to have no work and they were laid off on only half pay more often (some workers were off work for up to two weeks).

"I borrowed two million riel with interest from someone to send my nephews/nieces to school and to spend in the family. When I had work, I paid back 250,000 riel per month. However, when I receive only 50 percent like this, I am not able to pay them. I am concerned that the interest will become debt (unpaid interest is added to the debt and incurs further interest)." This female worker was responsible for supporting her widowed mother and three nephews/nieces.

"My salary is small, the price of commodities keeps increasing. I also need to pay for water and electricity. Life is too difficult to live. In addition, I have old parents at home (in my hometown). I need to send money to them every month. However, when I have no work, my only option is to borrow money at interest to solve immediate needs first." A female worker from Kampong Cham Province complained about her living conditions when the factory did not provide enough work and only paid 50 percent of wages.

"My wife has a cardiac orifice (heart disease) and we need a lot of money to treat her. I decided to borrow money at interest to treat her and to spend on other things including my children's education, rent, electricity and food." A 35-year-old worker said his wife became sick while he had no work.

From previous experience, when a factory does not have enough work for a prolonged period of time, there is a chance that the factory may close down without any notification or proper compensation according to the law. In addition, the news that employment suspension would continue in February and March 2016 in Building A caused a lot of concern for the workers. When the workers met with the factory to discuss the situation and find a solution, the factory only responded that there was not enough work and the workers who were laid off should receive 50 percent of their wages as arranged by the factory.

Another female worker from a patching unit said, “In the M&V 3 factory, there are three patching units. The company arranged for the three groups to take turns for leave. Every time there is no work, the team leader would be the one to inform the workers and make a list of workers’ names and ID numbers and ask them to sign. The team leaders do this (ask workers to sign) to confirm that we agree to take leave and receive 50 percent of our wages. We did not have any other choice and we were afraid of the threat, so we just signed.”

Another female worker at a patching section (for 18 years) said, “Information regarding days off with 50 percent of payment is arranged by the team leader. On 9 February 2016, I was supposed to go back to work but my friend told me that I did not need to go because the team leader had already signed on my behalf. Sometimes my friend could sign for me. The signature was to confirm that we agreed to take leave and accept 50 percent of the minimum wage as payment. Generally, we would follow what our friends do; so when everyone signed, I did the same because I am afraid that the head of administration or the head of the building would cause us problems.”

However, some workers demanded work and refused to sign. They continued to stay in the factory and did not agree to go home as told by the administration. They still received 50 percent of their wage.

Is M&V (Branch 3)’s practice of providing 50 percent of minimum wage against the Labour Law?

Article 104 of the Labour Law states: *the wage must be at least equal to the guaranteed minimum wage; that is, it must ensure every worker of a decent standard of living compatible with human dignity.* The minimum wage is the lowest wage allowed for garment- and shoe-making factory workers in Cambodia. In 2015, the minimum wage was set at USD128 and in 2016, it was increased to USD140. Whether a worker worked on piece rates or a fixed salary, the factory was not allowed to pay less than the amount set. Any practice contrary to Article 104 of the Labour Law shall be considered null and void.

Is the agreement or Collective Bargaining Agreement made between the Company and the unions legally valid?

Article 105 of the Labour Law states: *Any written or verbal agreement that would remunerate the worker at a rate less than the guaranteed minimum wage shall be null and void.* Therefore, it is concluded that the agreement made in August 2013 between the company and the unions to provide 50 percent of wages during times of no work is considered null and void.

Is the failure to provide workers with enough work an offense?

Article 83 of the Labour Law states: *The offenses as described in part (A) are considered to be serious offenses on the part of employer: 5. Failure to provide enough work to a piece-worker. The majority of workers in M&V factory were piece-rate workers.* Therefore, when they did not receive enough work, the responsibility should fall on the employer because the employer should ensure enough work for the workers or at least to provide the minimum wage as set out in the national law in effect for that year.

2.2.2 Transporting materials outside the factory

In practice, the factory continued to transport materials outside the factory and would not give them to the workers to work on. This practice had often been mentioned in the union requests as it would lead to a situation of no work for workers.¹² Although there was no work and the workers suffered employment suspension, they observed that the factory continued to transport its products normally. The workers asked about the transportation of materials out of the factory and the response from the factory management was that they were transported to M&V (Branch 4) in Kampong Chhnang Province. The factory even emphasized that the reason why workers in M&V (Branch 3) had no work was because they often went on strike and demanded higher piece rates, so there were orders only for M&V (Branch 4).

2.3 Information search, analysis and strategizing

The workers started to observe activities and develop detailed records of the production process as well as any events in the factory. The workers brought the recorded information for discussion, identifying the flow of events and challenges. Workers in M&V (Branch 3) contacted workers in M&V (Branch 4) and union representatives there to ask for information regarding the transportation of goods from M&V (Branch 3) to M&V (Branch 4). The workers found similar things happening at M&V (Branch 4), including a decreasing number of workers, few materials to work on in the factory, materials transported out of the factory allegedly to M&V (Branch 3) and similar piece rates.

2.3.1 Missing labels of regular buyers

Products for H&M, a regular buyer from M&V (Branch 3), were no longer seen produced there from the end of October 2015. At M&V (Branch 4), workers in the unit attaching collar labels reported that they did not see H&M labels attached there since early 2016. Workers started to wonder if the buyer had terminated orders from these two branches of M&V. However, the list of suppliers posted on the H&M website in February 2016 showed that M&V (Branch 3) and M&V (Branch 4) were ranked as ‘gold’ suppliers. This meant that the two factories were continuing to produce for H&M.¹³

Where were the H&M products?

¹² Cambodian Industry Union and Cambodian Independent Trade Union: “Demand”: ... Issue 3: The company should not transport materials outside the factory to cause workers in the factory to have no work. 10 July 2015.

¹³ <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html>, retrieved on 23 February 2016. M&V (3) and (4) are listed as producers for M&V Macao, which is ranked as a supplier at the 'gold' level, meaning a partner who has supplied for a long period of time approximately 60 percent of H&M products and has high productivity and performance to ensure production sustainability.

2.3.2 Experience working in sweatshops

Workers recalled their experience in the factory to analyse and identify the production flow at M&V (Branch 3). Workers recalled being called many times by middlemen to work outside in sweatshops with no name and under the management of the former Chinese supervisors of M&V (Branch 3). These practices had been in existence for more than the past 10 years. Payment for workers working in sweatshops was made in secret both inside and outside M&V (Branch 3) according to the machine ID number of each worker.

Workers contacted by middlemen to work in sweatshops were those with specific skills and fast workers. Wages were calculated on hourly basis and higher (approximately double) than the minimum wage. Workers started to analyze these facts and to ask the following questions:



- Why did these sweatshops recruit mostly workers from M&V?
- Why were the managers former unit supervisors from M&V (Branch 3)?
- How was the payment of wages in the factory so easy?
- What relationships does M&V (Branch 3) have with these sweatshops and managers?
- Where did the sweatshops receive the goods and materials from? And after they were produced, where were the products sent for packaging and quality control before they were exported?

2.3.3 Operation of automatic machines and transportation of materials

During the periods when the factory did not have much work and workers were laid off on 50 percent of their wages or on USD 50 per month, one of the buildings in M&V (Branch 3) continued to operate 24 hours per day, 7 days per week. The workers called that building the Automation Building. Most of the workers in the Automation Building were fixed duration contract workers and they worked all the time, including on weekends and national holidays. In this building there were two types of machines: big and small. There were 123 big machines, each capable of producing three dozen shirts per day, and 100 small machines producing two dozen shirts, for a total of approximately 569 dozen shirts per day.

Workers also observed the transportation of products and materials including thread and shirts in and out of the factory on small and large trucks while transportation of finished products in containers continued normally at the same time that the factory claimed it did not have enough work and workers were put on leave on 50 percent of the minimum wage.

Consequently, the workers asked another question: as the automatic machines continued to operate 24 hours per day, did M&V (Branch 3) really have a decrease in orders and not have enough work for the workers? Where did they get the goods and materials transported into the factory every day from? And where did they take the goods and materials transported out of the factory to?



A truck transporting materials out of the factory on 19 February 2016

2.3.4 PN:158145 produced in sub-contracting factories and sweatshops

From their monitoring and investigations, the workers found that materials from M&V (Branch 3) were sent for production in sub-contracting factories and sweatshops. Each sweatshop employed approximately 300 workers and around 20 to 30 percent of them were under age (under 18 years old). The sweatshops were not registered and did not have names and were normally referred to by their location.

The sweatshops that produced for M&V (Branch 3) did not follow the Labour Law nor respect workers' rights including the rights to basic wages and other fringe benefits (when they provided basic wages, these were less than the minimum wage determined by law). Workers did not have ID cards or clear employment contracts and most worked on low piece rates. Often, workers in the sweatshops had to fight each other to get work and most of the time they took work home and did additional work on Sunday.



*Produced in the Psa Prek Klok sweatshop
Picture taken on 11 March 2016*



*Produced in the Lida Factory (Takmao)
Picture taken on 25 February 2016*

Missing H&M labels; 24 hours operation of automated machinery; transportation of materials out of the factory; discovery of PN:158145 of M&V (Branch 3) at sweatshops and sub-contracting factories.

What are the roles of buyers (brand companies) in implementing the code of conduct in supplying factories?

What measures does the Ministry of Labour have to ensure compliance with the Labour Law and protection of workers' rights in factories and sweatshops?

Risks in the process of dispute resolution

- Discouragement by friends, fellow workers and union leaders;
- Workers who raise demands come under scrutiny from administration staff, the Chinese management, supervisors and union leaders, which leads to tension and pressure at work and in employment relations;
- Discouragement, demotivation imposed on workers who attempt to mobilize other workers to join and support a process to resolve disputes between and among fellow workers;
- Concern about personal safety and that of their family members;
- Limited levels of trust and confidence between workers and those involved in the process of dispute resolution.

Part 3

Dispute Resolution with Relevant Stakeholders

After many discussions on the situation and working conditions in the factory, the workers identified key stakeholders to engage in order to resolve their dispute. The key stakeholders identified were as follows.

3.1 Factory

Unit heads, group leaders and unions

In early February, after being informed that employment was to be suspended on 50 percent of the minimum wage, some workers in M&V (Branch 3) asked for information from unit heads and group leaders regarding the reasons for the suspension. They did not receive clear answers. Some group leaders advised the workers to ask the unions or administration. Workers met their unions and the Cambodian Independent Trade Union said that the company was waiting for orders and they had heard that H&M had withdrawn approximately 50 percent of their orders from M&V (Branch 3) because the workers' piece rates were high and strikes happened too often. On the other hand, the Cambodian Industry Union told the workers that they should wait until April when they would again have work. The Coalition of Cambodia Apparel Workers' Democratic Union (C.CAWDU) told workers that the provision of 50 percent of wages was stated in the law and that they would look for additional documents to show the workers. The unions told the workers that they did not need to go to the administration because they would not get any solution.

Administration and head of the production

Because they did not get clear answers from union representatives, on 3 February 2016 the workers approached the head of administration, who responded that the factory could not determine when there would be work again because it was not clear who was really in charge of the factory. And it was stated that the provision of 50 percent of the minimum wage was in accordance with the agreement with the union. The administration head said that if workers did not agree to this they could file a complaint. On 11 February 2016, workers held a meeting with the head of production with the participation of the Cambodian Industry Union, Cambodian Women's Movement Union, workers' delegates and the administration. In that meeting, the head of production stated that they would have work again in April and May. Because the workers did not trust the response provided by the administration, they continued a sit-in on their own floor to wait for work, although the company turned off the lights, switched off the sewing machines and told them to go back home. Workers continued their sit-in every day to demand work for their floor. The factory then decided on 23 February 2016 to close down the 4th floor completely. The factory moved the sewing machines from the 4th floor to other floors. They also changed the machine numbers and required all workers from the 4th floor to come down to the 3rd and 2nd floors. Workers protested the change of floors because it was not in writing; in addition, workers on 3rd and 2nd floors did not have enough work and some were on leave on 50 percent of the minimum wage. Workers from the 4th floor were very worried about their work status when put together with workers on the 2nd and 3rd floors when those workers returned to work at the end of their lay-off. For that reason, workers from 4th floor continue to make their demand by staying on the stairs outside the door.



On 26 February 2016, M&V (Branch 3) issued a notification to ask all workers from the 4th floor to work on the 2nd and 3rd floors, otherwise the company would not pay their wages and other fringe benefits.¹⁴

3.2 Buyers (Brands Company)

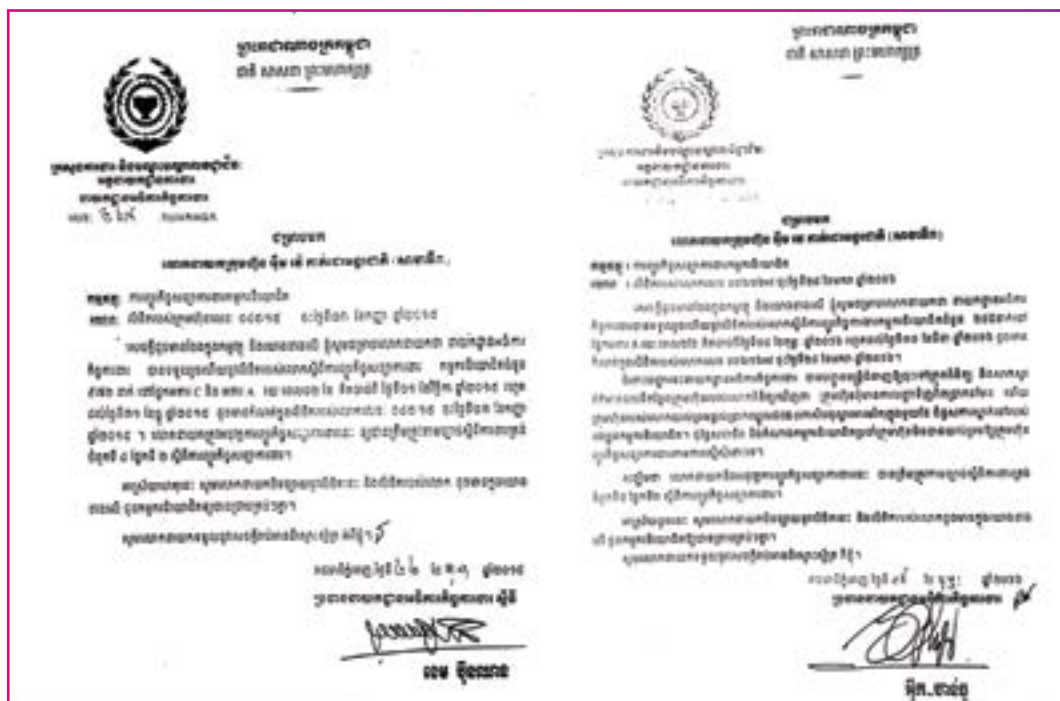
With the support and coordination of the Worker's Information Center (WIC), on 15 March 2016 one worker representative met with an H&M representative to provide information about situation at the factory. The worker reported the situation of having no H&M products produced in the factory and asked if it was true that buyers had reduced their orders and that there were no orders placed at M&V (Branch 3). The worker also asked for clarification regarding the buyer's code of conduct in ensuring decent wages for workers who produce their clothes.¹⁵ The brand representative stated that there was no reduction of orders from M&V (Branch 3) although the quantity would depend on seasonal demand (high season and low season). The buyer was suspicious regarding the information that their brand products were not produced at M&V (Branch 3) and asked for evidence and documents in order to conduct their own investigation.

After the investigation and intervention, the buyer found that M&V (Branch 3) paid their workers less than the required minimum wage and that the relationships between the management and workers or union representatives were not smooth. The buyer raised the issue of not paying workers in accordance with the Labour Law to discuss with M&V (Branch 3), and as a result the factory promised that it would notify workers and union representatives to pay compensation to them.

14 Notification on relocation of work station of workers on the 4th floor, dated 26 February 2016

15 Code of Ethics of H&M regarding wages, benefits, working hours and leave, 4.2.1 Part 2, published in 2010, page 2. H&M-Global Framework Agreement and IndustriAll on Fair Living Wage and Benefit, page 3.

According to Article 71, the factory complied with the Law. However, if we look at the notification letters issued by the Ministry of Labour in 2015 and 2016 below:



it is seen that the unions and worker representatives did not agree to the requests for employment suspension. The labour inspector stated that a notification would require all relevant stakeholders to discuss and provide clear reasons in accordance with Article 71 regarding employment suspension. The factory put workers on leave with 50 percent of their wages from early 2015 until early 2016 and put workers in Building C and Building A on employment suspension in November and December 2015 and continued this employment suspension in early 2016. What does this mean in relation to Article 71?

The factory put workers on leave with 50 percent of their wages from early 2015 until early 2016 and put workers in Building C and Building A on employment suspension in November and December 2015 and continued this employment suspension in early 2016. What does this mean in relation to Article 71?



Lessons Learned in the Dispute Resolution Process

- Group members were able to share information but had limited understanding about how to differentiate information and sometimes it was difficult as information collected was the same.
- There was a limit in terms of level of information-sharing within the group due to different information flows. The quantity of information made it difficult to share among group members and workers.
- Solidarity, mutual care and the sharing of urgent information are important. Members were active in meetings but their ability to monitor the situation was limited.
- Teamwork generated many ideas but sometimes disagreements led to tension. Sometimes members did not make an effort to understand each other; however, they maintained warm-heartedness and solidarity with each other.
- A good understanding of the Labour Law enables discussion, analysis of issues and negotiations with unions, the head of administration and buyers. Workers started to make an effort to read, and learn to read, even at night.
- Workers learned how to ask questions, how to speak and how to collect more information, including the agreement between the unions and the company.

References

1. The Ministry of Labour and Vocational Training Order Letter and minutes of collective labour dispute conciliation No. 100.
2. The Ministry of Labour and Vocational Training; Minutes on meeting to obtain information from representatives of the company, 15 October 2015
3. The Ministry of Labour and Vocational Training No. 268 KB/AK/ATK to the Director of M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3) regarding suspension of employment of workers, 22 October 2015.
4. The Ministry of Labour and Vocational Training, No. 024 KB/AK/ATK regarding employment suspension, dated 09 February 2016.
5. Arbitral award of the Arbitration Council: Case No. and Name: 091/16- M & V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), dated 17 May 2016.
6. Letter of request and authorization from workers on the following subject: request and authorization for eight union federations to represent us in resolving issues related to our working conditions, May 2015.
7. Cambodian Independent Trade Union: Minutes of meeting to obtain information regarding unions' demands in M&V (3) Company, 21 May 2015.
8. Cambodian Workers of Economic Union Federation, Cambodian Federation Voices of Workers Union, Cambodian Federation of Independent Trade Union: "Notification regarding non-violent strike or demonstration", 28 May 2015.
9. The eight union federations: Notification on results of dispute resolution at M&V (3), June 2015. Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union: Minutes of dispute resolution negotiation on 16 August 2013.
10. Cambodian Industry Union and Cambodian Independent Trade Union: "Demand": ... Issue 3: The company should not transport materials outside the factory to cause workers in the factory to have no work dated 10 July 2015.
11. M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), No. 045/15; Subject: Request to suspend employment of workers working in Building A and Building C for a period of one month, 23 September 2015.
12. Code of Ethics of H&M regarding wages, benefits, working hours and leave, 4.2.1 Part 2, published in 2010.

13. M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Notification on relocation of work station of workers on the 4th floor, dated 26 February 2016.
14. M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Notification of the Company to provide 100 percent of basic wages on the days workers did not have work, dated 24 March 2016.

Annexes

- Annex 1:** The Ministry of Labour and Vocational Training, Order Letter No. 100.
- Annex 2:** The eight union federations, Notification on results of dispute resolution at M&V (3).
- Annex 3:** The letter of request and authorisation of workers at M&V (1 and 3) to the eight union federations.
- Annex 4:** The minutes of meeting to obtain information regarding unions' demands in M&V (3).
- Annex 5:** Notification Letter of workers at M&V (1 and 3) on Strike and Non-violence Demonstration.
- Annex 6:** M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Request Letter on suspend employment to Department of Labour Inspection.
- Annex 7:** The Ministry of Labour and Vocational Training, Minutes on meeting to obtain information from representatives of the company.
- Annex 8:** The Ministry of Labour and Vocational Training, Letter No. 268 KB/AK/ATK to M&V (3) regarding employment suspension.
- Annex 9:** Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union, Minutes of dispute resolution negotiation.
- Annex 10:** Cambodian Industry Union and Cambodian Independent Trade Union: "Demand".
- Annex 11:** M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Notification on relocation of work station of workers.
- Annex 12:** M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Notification of the Company to provide 100 percent of basic wages from 01 July 2015 to 25 March 2016.
- Annex 13:** The Ministry of Labour and Vocational Training, Letter No. 024 KB/AK/ATK to M&V (3) regarding employment suspension.
- Annex 14:** Arbitral award of the Arbitration Council: Case No. and Name: 091/16- M & V International Manufacturing Ltd. (Branch 3).

Annex 1: The Ministry of Labour and Vocational Training, Order Letter No. 100.



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ: ១០០ គ.ប/ប.ប/រក

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ ឧសភា ២០១៩

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង: - ច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ចាត់តាំង: លោក វ៉ា ឈីវឫត

ឋានៈ: ប្រធាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ជាអ្នកផ្សព្វផ្សាយ

វិភាគការងាររួមនេះ: ក្រុមហ៊ុន M & V I - ប៊ី

លិខិតបង្គាប់ការនេះមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា រហូតដល់ពេលបំបែកកក្កដា ២០១៩

ជូនដំណឹង

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



អ៊ុន សំរេង



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ប្រសូតការងារ និង បទដ្ឋានបណ្តាញសិទ្ធិជាតិ:

ក្រុមការងារជាតិការងារ

នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រការងារ

កំណត់ហេតុនៃការប្រជុំស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រការងារ

ផ្នែកការងារក្រៅ ៣០៧/៣០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥

ឈ្មោះសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល: ប្រឹក្សាភិបាល ២៩ I-III

សេចក្តីស្នើសុំពីការប្រជុំស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រការងារ :

១ ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល :

២៩-១២-២០១៥

២ ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល :

១៩-១២-២០១៥

៣ ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល :

១៩-១២-២០១៥

៤ ឈ្មោះក្រុមប្រឹក្សាភិបាល: លោក វ៉ី ឈុនវិជ្ជា ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

សេចក្តីស្នើសុំពីការប្រជុំ :

៥ ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល :

២៩-១២-២០១៥ ឈ្មោះ: ប្រឹក្សាភិបាល ២៩ I-III

៦ ការប្រជុំស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រការងារ: ក) ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ក) ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ខ) ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ចេញផ្សាយនៅទីស្នាក់ការកណ្តាល នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រការងារ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥ ដោយ: ប្រឹក្សាភិបាល ២៩ I-III

សេចក្តីស្នើសុំពីការប្រជុំស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រការងារ :

៧ ឈ្មោះ នាយកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល: (ប្រឹក្សាភិបាល ២៩ I-III)

ការបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល:

លេខទូរស័ព្ទ: ០១២ ៦៩៩៣៩

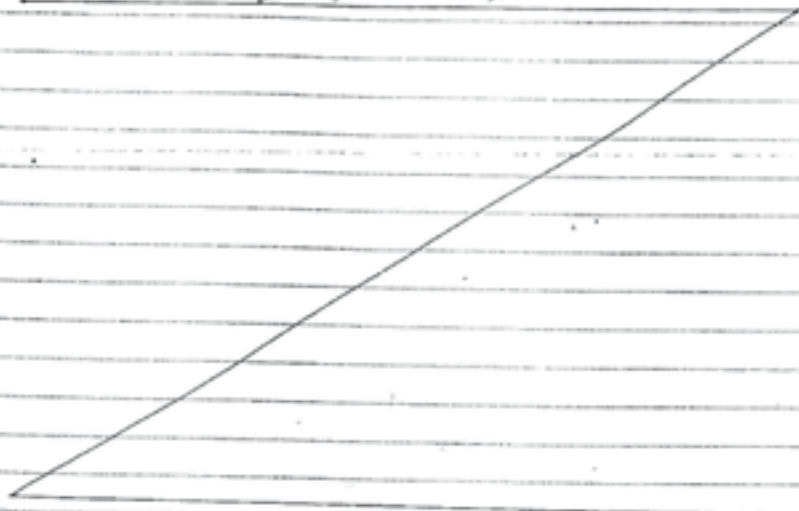
៨ តើមានកម្មវិធីបង្កើនចំនួនបណ្តាញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល:

២៨០០

၁၇) ကာကွယ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် :

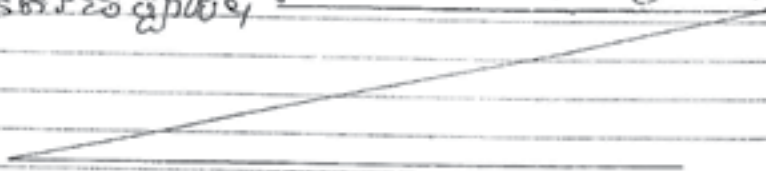
(က) အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် :

(၁) အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် (၁) နမူနာ)



(ခ) အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် :

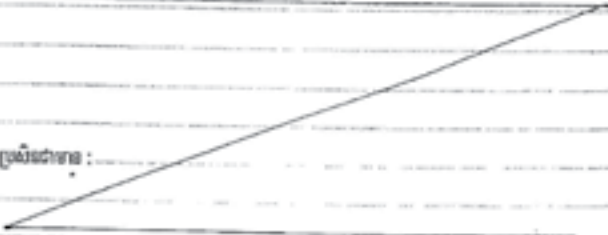
အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် (၁) နမူနာ



အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် :

၁၈) အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ်များ၏အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် :

အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် (၁) နမူနာ



အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ်များ၏အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် :

အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် : ၁၈-၀၅-၂၀၁၄

အသေးစိတ်အကျဉ်းချုပ် : ၁၈-၀၅-၂၀၁၄

ឧទាហរណ៍ ៤ ចំណុច ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដូចខាងក្រោម

២. (កាត់ស្រី) ដល់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃសហគមន៍កសិកម្មក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដែលបានបង្កើតឡើងដើម្បីជួយដល់កសិករក្នុងការកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ។

៣. ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជួយដល់កសិករក្នុងការកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ។

៤. ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជួយដល់កសិករក្នុងការកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ។

៥. ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជួយដល់កសិករក្នុងការកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ។

.....

ការបង្កើតនៃកម្មវិធី ១១. ០៥. ២០១៥ ដោយសហគមន៍កសិកម្មក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិសាមញ្ញកាតព្វកិច្ច

ក្រុមហ៊ុន: អិចស៊ីស

ចំនួនអ្នកដែលបានចូលប្រ: 12/០៩ លេខប្រតិបត្តិ: ១១ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ: ២០១៤ ចេញនៅ: ១៤.១១

ល.រ	នាម និង ភេទ	ភេទ	អនុបា	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១	គុណសិរី វណ្ណៈ	ប្រុស	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
២	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
៣	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
៤	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
៥	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
៦	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
៧	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
៨	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
៩	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១០	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១១	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១២	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១៣	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១៤	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១៥	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១៦	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១៧	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១៨	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
១៩	យ៉ាង វិថី	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]
២០	ស៊ីហ្វា លុះណា	ស្រី	កម្មវិធី ក/ក/ក	០១២៣៤៥៦	[Signature]

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀងទី: ១

ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង: 015 662 66

បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលបានចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ... នៃក្រុមហ៊ុន... ថ្ងៃទី... ខែ... ឆ្នាំ... I-III

នៅថ្ងៃទី ១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩ រោងចក្រ: ១៤ ដំណា

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	មុខងារ	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១	David Teo	M.	គាត់		
២	Mr. A. S.	F.	និពន្ធភាព		
៣	Mr. S. S.	M.	ប្រធានក្រុម	016.២០២០.៤៦	
៤					
៥					
៦					
៧					
៨					
៩					
១០					
១១					
១២					
១៣					
១៤					
១៥					
១៦					
១៧					
១៨					

បញ្ចប់បញ្ជីត្រឹម... ទំព័រ ១

ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង: 017 734 668

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតណាត់ជូន

សហគ័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា	សហគ័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា
សហគ័ន្ធសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ	សហគ័ន្ធសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យយុវជនស្រី
សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាអាស៊ាន	សម្ព័ន្ធសហជីពការទារក្រសួងកម្ពុជា
សហគ័ន្ធសហជីពធិបតេយ្យកម្មករកម្ពុជា	សហគ័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍សិទ្ធិការទារ

ជំរាបអះអាង

លោកនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរអន្តរជាតិ អ៊ុយ ឌីច ទេ

កម្មវត្ថុ: សុំជូនពិភាក្សាការងារ លើសំណើទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនរបស់បងប្អូនកម្មករ កម្មករវិនី នៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរអន្តរជាតិ អ៊ុយ ឌីច លេខ ៧ ៤-III

យោង: លិខិតលេខ ៣៣ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥

តាមការស្នើសុំរបស់បងប្អូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុនបានជ្រាបថា: សហគ័ន្ធយើងខ្ញុំបានទទួលនូវលិខិតលេខ ៣៣ និងផ្ទេរសិទ្ធិពីបងប្អូនកម្មករ កម្មករវិនី ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់លោក ទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ដែលក្រុមហ៊ុនរបស់លោកអនុវត្តតាមការត្រួតពិនិត្យ និងមិនទាន់បានជ្រាបស្តីពីក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត ។

ហេតុដូច្នេះហើយយើងខ្ញុំសូមធ្វើការណាត់ជូនជាមួយ លោកនាយកដែលមានកាតព្វកិច្ចដូចខាងក្រោមនេះ :

កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង ៨:០០ ឆ្នាំច្រើត

ទីកន្លែង: ក្រុមហ៊ុន អ៊ុយ ឌីច

យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា លោកនាយក និងរៀបចំឱ្យមានការណាត់ជូននេះប្រកបដោយការយោធន៍ល្អ រវាងលោកនាយក និង សហគ័ន្ធសហជីពទាំង ៨ យើងខ្ញុំ ស្របតាមការស្នើសុំពីខាងលើ ។

សូមលោកនាយកទទួលនូវការគោរពបំផុតពីយើងខ្ញុំ ។

បញ្ជាក់ : ការណាត់ជូនពិភាក្សានូវលក្ខខណ្ឌការងារនេះ ចាត់ទុកជាការជូនដំណឹងស្តីពីការធ្វើក្នុងកម្ម ។

ជាប់មកជាមួយនូវ

-ផ្តល់ទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារដល់បងប្អូន

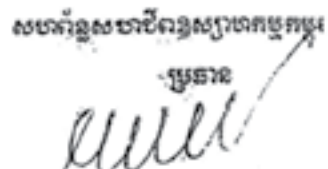
រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៥

សហគ័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា



សហគ័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា

ប្រធាន





សហព័ន្ធសហគមន៍ធនាគារកម្ពុជា

ប្រធាន

ឈុំ ចាន់ណា



សហព័ន្ធសហគមន៍ធនាគារកម្ពុជា

សមាជិក

សហព័ន្ធសហគមន៍ធនាគារកម្ពុជា



ឈុំ ចាន់ណា

សហព័ន្ធសហគមន៍ធនាគារកម្ពុជា

ប្រធាន

ឈុំ ចាន់ណា

សមាជិក

សហព័ន្ធសហគមន៍ធនាគារកម្ពុជា

ប្រធាន

សហព័ន្ធសហគមន៍ធនាគារកម្ពុជា



ឈុំ ចាន់ណា

Handwritten signature and date: ២០០៤.០៤.០៤

39

39

Annex 3: The letter of request and authorisation of workers at M&V (1 and 3) to the eight union federations.

ប្រជុំរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតពិភាក្សា និងផ្ទេរសិទ្ធិ

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករ កម្មករវិនិ ដែលបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរអន្តរជាតិ M&V 1 និង M&V 3 ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅតាមបណ្តោយផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្ក្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ ។

សមាសភាពជូន

- | | |
|--|--|
| <p>សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា</p> <p>សហព័ន្ធសហជីពកម្មករជាតិស្រូវសីមា</p> <p>សម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករអាសាន</p> <p>សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា</p> | <p>សហព័ន្ធសហជីពកម្មករស្បែកកម្ពុជា</p> <p>សហព័ន្ធសហជីពកម្មករមេឃុនស្រូវសីមា</p> <p>សម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករស្រូវសីមា</p> <p>សហព័ន្ធសហជីពកម្មករស្រូវសីមា</p> |
|--|--|

កងចក្រ៖ សុំពិភាក្សា និងផ្ទេរសិទ្ធិគ្នា ដោះស្រាយមកដោយសហព័ន្ធសហជីពទាំង៨ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទៃក្នុងការងាររវាងជនជាប់ចងកិច្ចទាំងអស់គ្នា ។

- យោង៖** ១/ច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ២/អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ៨៧ និង៩៨ ស្តីពីការបង្កើនសុវត្ថិភាព
- ៣/ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបបទ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រការ ៥ ភាគីវិទាអាចអោយដេញយក ប្រកាសលេខ ៣១៧ បាន ។

ពលកម្មករ និងយោងទៅលើ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាមានកិត្តិយសសូមជម្រាបជូនព្រះបាទនាយករដ្ឋមន្ត្រីគោរពថា : សុំពិភាក្សា និងផ្ទេរសិទ្ធិមកដោះស្រាយមកដោយសហព័ន្ធទាំង ៨ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទៃក្នុងការងាររវាងជនជាប់ចងកិច្ចទាំងអស់គ្នា ។

- ១-ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ១០០ % ជូនដល់កម្មករ កម្មករវិនិ នៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ M&V 1 ក្នុងកំឡុង ពេលរៀបការការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្របតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍ ហើយត្រូវគិតអោយបានច្បាស់លាស់សម្រាប់កម្មករធ្វើការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមតំលៃច្បាប់ និងកម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់កំណត់ ។
- ២-ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍ លេខ២៣ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការគណនាប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរយៈពេល១២ខែនៃក្រុមហ៊ុន ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាក្នុងកំឡុងពេលដែលកម្មករឈប់សំរាក ។
- ៣-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាករណ៍ លេខ៖ ៣៩ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ស្តីពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងម្នាក់ផ្អែកលើកម្រិត ដែលធ្វើតាមប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននីមួយៗ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីគណនា ។

៤-ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ការទាំទូលផលិតផលនោះនៅពាក់កណ្តាលសម្រេច ដែលធ្វើឱ្យមានការប៉ះពាល់ និងខូចខាតសំណប់ការងាររបស់កម្មករក្នុងការផលិត ។

៥-សូមអោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការគិតលុយផ្គត់ផ្គង់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនដល់កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមិនលក់ទាំងអស់ ដោយមានអតិថិភាពការងារចាប់ពី ៥ឆ្នាំ ឡើងទៅ ។

៦-សូមអោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការកម្រិតដំណើរការរបស់ ២៨ ៖ ស្របតាមសមាមាត្រនៃការកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល ។

៧-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃក្របខ័ណ្ឌ ១ ដុល្លារ ជូនដល់កម្មករក្នុងមួយថ្ងៃ និងលុយបាយថ្ងៃម្តងពេញច្បាប់ក្នុង ១ម៉ោង ២០០០រៀល ។

៨-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ប្រាក់ការងាររៀបចំទាន់ខ្លួន ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។

៩-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ការធ្វើដំណើរ និងរៀបចំ ទំនួល ៩៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។

១០-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃទឹកដោះដោលខ្លួន១៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករវិទ្យាល័យដែលទើបតែចូលរៀន ហើយដល់អាយុ ១៨ឆ្នាំ ។

១១-ការឈប់សំរាកច្បាប់ពិសេស សូមអោយក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់កងជាមួយច្បាប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ ។

១២-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតិថិភាពការងារបន្ថែមទៅលើកម្មករដែលបំរើការងារមានអតិថិភាពលើសពី ១១ឆ្នាំឡើងទៅ ។

១៣-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃបាយថ្ងៃម្តងពេញច្បាប់ និងថ្លៃអាហារ ៥០០០រៀល ។

១៤-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ២៨ អោយបានស្មើភាពគ្នា ចំពោះកម្មករដែលបំរើការងារនៅអាគារស្ទើរជ្រក និងអាគារធម្មតានៅពេលធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ ។

១៥-ពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ សូមអោយក្រុមហ៊ុនយកអតិថិភាពបំណាច់ផ្ទាល់ដែលកម្មករមាន មកធ្វើការរំកិលជាសមាមាត្រ រួមគិតប្រាក់ជូនដល់កម្មករតាមការបំណាច់ស្មើគ្នា ។

១៦-សូមអោយក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ ៥០% ក្នុងកំឡុងពេលរៀបចំការងារជូនដល់កម្មករអោយបានច្បាស់លាស់ ដោយបង្ហាញពីប្រភពជូនដល់កម្មករទាំងអស់ប្រាក់នៃការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ ។ ប្រភពទាំងនេះដែលជូនដល់កម្មករវិញ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគិតជូនត្រឹមត្រូវក្នុងមក ។

១៧-ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដាក់សម្ភារៈការងារបន្ថែមទៅតាមការកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រសួងការងារឡើយ (ជាពិសេសទៅលើកម្មករដែលបំរើការងារនៅអាគារស្ទើរជ្រក) ។

អាស្រ័យដ្ឋានជម្រាបជូនព័ត៌មានលើ សូមលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពទាំង ៨ មេត្តាទទួលខ្ញុំការពឹងពាក់ ជួយអរម៌ និងដោះស្រាយអោយពួកយើងខ្ញុំដោយក្តីអនុក្រោះ ។

សូមលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពទាំង ៨ មេត្តាទទួលខ្ញុំសេចក្តីគោរពរំលងអំពីយើងខ្ញុំ ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០១៦

Annex 4: The minutes of meeting to obtain information regarding unions' demands in M&V (3).

၂။ ဤကဏ္ဍအတွက်
 နောက်ဆုံးအဆင့်အားဖြင့်

ကိုးကားစာရင်း
 ကိုယ်တိုင်ရေးစာရင်းကို ကိုယ်တိုင်ရေးစာရင်း
 ရေးသားပါ။

[illegible][illegible]

පළමුවෙන් සෞඛ්‍යයේ දායකත්වය ලබාදීම සඳහා සෞඛ්‍ය
 දායකත්වය ලබාදීම සඳහා :

- [illegible]

[illegible]

ល.រ.	ឈ្មោះ កម្មសារ	ឈ្មោះ	ស្ថានភាព	ស្ថានភាព	លេខទូរស័ព្ទ	ចម្លង
	លោក. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	DIV កម្មសារ	M.V	010.400.584	l-hw
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	0962570946	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	0769.5726	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	7968552804	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	0887335538	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	010898712	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	086635867	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	012503924	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	070509329	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	015464401	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	077776181	lu
	ស្រី. កុមារ	គ្រូបង្រៀន	ឧបករណ៍	M.V	012636766	lu

Annex 5: Notification Letter of workers at M&V (1 and 3) on Strike and Non-violence Demonstration.

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិសាសនាព្រះមហាក្សត្រ
លើទឹកដីដ៏ឆ្នើម ក្នុងកម្មវិធីពុករលួយបំបាត់

យើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នាជាកម្មករ-កម្មកាវ៉ានៃរោងចក្រ M&V 1 និង M&V 3 ដែលមានអាសយដ្ឋានស្ថិតនៅសង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

សូមជម្រាបជូន
លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V 1 និង M&V 3

ភាសយោង: សមាជិកសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា សមាជិកសហជីពឯកជនកម្ពុជា
សមាជិកសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា

កម្មវត្ថុ: ជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្មវិបាកកម្មករហ៊ុននៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥

យោង: - ក្របខ័ណ្ឌការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

តាមការកម្រិត និងយោងទៅលើ យើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នាសូមជូនដំណឹងដើម្បីធ្វើកូដកម្មវិបាកកម្មករហ៊ុន នៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីជម្រុញឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពច្បាប់គោរពសិទ្ធិកម្មករក្រោមទាំងឡាយ ដោយកូដកម្មរាល់សំណើ និងសំណូមពរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករដែលមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យក្នុងមួយថ្ងៃ ៣ ដុល្លារ
- ២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន១០០% ហើយសូមលើកមុខតាំងអស់ដោយគិតតាមការចុះឈ្មោះ
- ៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃនៃជំនួសកម្មករដែល
- ៤- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់អាហារចំនួន៣ ដល់កម្មករដែលមកធ្វើកូដកម្មក្នុងការកាត់បន្ថយសម្លាប់ក្រុមហ៊ុន
- ៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជំនួញការប្រើប្រាស់ឈ្មោះ ឈ្មួញ និង ចេញពីការងារ
- ៦- នៅពេលកម្មករមកយើងខ្ញុំប្រកាសលើសពី១០នាក់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ប្រាក់ផ្សេងៗនៅដដែល

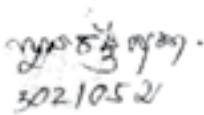
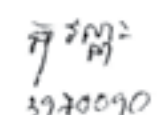
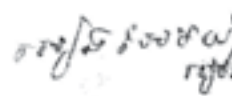
ជូនដំណឹងឱ្យសម្រេចបានក្នុងកិច្ចប្រជុំដែលកើតឡើង យើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នាសូមឱ្យលោកនាយកក្រុមហ៊ុនគោរពសម្រាប់យោងសមាជិកសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជាឱ្យបានមុនថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីក្រេបជំនួញការសម្រេចយោងសមាជិកសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជាឱ្យបានមុនថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីធ្វើកូដកម្មវិបាកកម្មករហ៊ុនកាត់បន្ថយ។

កម្រិតដូចបានប្រកាសដូចខាងលើ សូមលោកនាយកមេត្តាប្រាប់និងជូនដំណឹងដល់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V 1 និង M&V 3 ដោយស្មោះត្រង់។

សូមលោកនាយកទទួលបានការគោរពបំផុតយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥
សុខភាពដ៏ល្អបំផុតរបស់កម្មករ-កម្មកាវ៉ាន

បានឃើញនិងបញ្ជូនមក
 លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V និងស្នើសុំឱ្យលោកនាយក
 ជូនដំណឹងដល់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V 1 និង M&V 3 ដោយស្មោះត្រង់
 ថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥
ប្រធានសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា

 30210521
 3970090
 3121173

பெரிய சிவன் : கைவிட
அ/4152 2010711

681934 5252
3040819 8028

3111406

3780024 3114108 3121716
 3113829 F 131 F 007

ကျိပ်စာပုဒ်
3020006

300015
ကုမ္ပဏီ
F155

၇၇၇၇၇၇
၈၈၈၈၈၈

2020640

- ឯកឧត្តមប្រធាននាយកដ្ឋាន NCDs នៃវិស័យការពារសុខភាព
- ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ឯកឧត្តមប្រធានគណៈកម្មការដោះស្រាយកូដិកាឡីប៊ាតុកម្ម
- នាយកដ្ឋានកែច្នៃសាច់ប្រាំង

- အပိုကား LORFIC
- လက်ခံစာOMAC
- အပိုကား ACILS
- ဗွဲ့ပစ္စည်းစီစဉ်
- ဝန်ဆောင်မှုပေး

ကဒ်စံကန့်. နှစ်စံကန့်
3113820. 3113820
ကန့်စံကန့်. ကန့်စံကန့်
3113820. 3113820

142

အမည်နှင့် နေရာချက်
312/523 ၁၇၇၀၀၇၁

ကုန်စင်
3020767

എ.പി.എ.പി. 3121033
3990130

১৯৭৫

3996060 3121386

3120999
3121544
3121544

မိမိ၏အား
၆၀၈၇

၅၃၂၆၅၆

မှတ်တမ်းအမှတ် 3010596
3020814

சென்னை

६३½ वर्ष



50

Annex 6: M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Request Letter on suspend employment to Department of Labour Inspection.

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ម៉េកានិក អន្តរជាតិ (សាខាទី៣)
ទីស្តីលេខៈ១៦២៣ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម
ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
លេខៈ ០១៥ ៤៤៥

រំពេច, ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០១៥
នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ម៉េកានិក អន្តរជាតិ (សាខាទី៣)
ទីស្តីលេខ ២១៤ ២១ ផ្លូវជាតិលេខ ២
សង្កាត់ ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌ មានជ័យ
រាជធានី ភ្នំពេញ

នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ម៉េកានិក អន្តរជាតិ (សាខាទី៣)
គោរពជូន
លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន អំពីការកិច្ចការងារ

ក្នុងនាមៈ សំណើសុំល្អិតល្អន់សន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅអាគារ A និងអាគារ C ចំនួន ១១ នាក់
ដោយៈ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ។
មាត្រាទី ៧១-៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
មូលហេតុៈ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការងារ ។

តាមការកម្រិត និងបរិមាណនៃ ខ្ញុំបានមានកិច្ចការងារសំខាន់ៗ ក្នុងការងារ ដោយសារតែការប្រែប្រួល និងការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងខ្លាំងនៃស្ថានភាពទីផ្សារប្រទេស បណ្តាល
មកពីការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន យើងខ្ញុំមានការព្រួយបារម្ភ ក្រុមហ៊ុនបានបំបិទការងារ
ផលិតកម្មរបស់យើងខ្ញុំ និងបានបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយមិនបានជូនដំណឹង
ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំ សុំ លើកលែងសន្យាការងារកម្មករ ដោយធ្វើការ
ផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋាន អំពីការកិច្ចការងារ យល់ព្រម និងជួយសម្រួល
ស្តីពីការងារកម្មករនិយោជិត ធ្វើការអាគារ C ចំនួន ៤៩៨ នាក់ ចំនួន ១១ នាក់
ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ថ្ងៃទី ៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ។
ស្តីពីការងារកម្មករនិយោជិត ធ្វើការអាគារ A ចំនួន ៤៧៨ នាក់ ចំនួន ០១ នាក់
ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ ។
អាស្រ័យដូចបានជួយជូនក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំ សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋាន អំពីការកិច្ច
ការងារ យល់ព្រម និងជួយសម្រួល ខ្ញុំបានមានការងារកម្មករនិយោជិត ដោយធ្វើការ
សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋាន អំពីការកិច្ចការងារ យល់ព្រម និងជួយសម្រួល ខ្ញុំបានមានការងារកម្មករនិយោជិត ដោយធ្វើការ

ចំលងជូន
- ឯកឧត្តម អ៊ុក សំណាង រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកនាយកដ្ឋាន អំពីការកិច្ចការងារ
- ឯកឧត្តម ប្រាក់ ចាន់ធីន អគ្គនាយកដ្ឋាន អំពីការកិច្ចការងារ
០១៤ ៧៦ ៧០ ៤៦ (លេខ)

នាយកក្រុមហ៊ុន
អ៊ីម ម៉េកានិក អន្តរជាតិ (សាខាទី៣)
អ៊ីម ម៉េកានិក អន្តរជាតិ (សាខាទី៣)
អ៊ីម ម៉េកានិក អន្តរជាតិ (សាខាទី៣)

澳越国际有限公司（第三分厂）

金边市棉芷区下长夏社分区

二号公路 1623 号地皮

编号：.....

柬埔寨王国

民族 宗教 君主

金边市，20.....年.....月.....日

澳越国际有限公司（第三分厂）

敬至

劳工部监督局局长

主题：申请轮流停工一个月，在 A 和 C 厂。

根据：- 1997 年的劳工法。

- 劳工法的第 71-72 条。

原因：因为公司不够订单。

按照主题与以上的根据，我们公司请通知主席。因为国外市场的情况变化很大竞争力很强，导致我们公司订单下降以及影响到我们的正常运作，也影响到工人、员工有不足够货做。

于是我们公司，申请轮流停工一个月在 A 和 C 厂，是按照生产流程来轮流如下：

- 停工一个月，在 C 厂工作的工人、员工 498 位。

即从 2015 年 11 月 01 号起计算，至 2015 年 11 月 30 号。

- 停工一个月，在 A 厂工作的工人、员工 474 位。

- 即从 2015 年 12 月 01 号起计算，至 2015 年 12 月 31 号。

根据以上主题所叙述，请劳工部监督局局长，审核与原谅地给我们公司轮流停工一个月的结果。

请主席接受我们诚心的敬意。

公司经理

函送

-ET SAMRENG 阁下，劳工部部长

-PRAK CHANTHIEURN 阁下，总书记处 B.N.U

Annex 7: The Ministry of Labour and Vocational Training, Minutes on meeting to obtain information from representatives of the company.



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ភី.អ. ជី. កាត់ស៊ីម៉ង់ត៍ (ភាគ) ខ;
ធ្វើនៅរោងចក្រ ភី.អ. ជី. កាត់ស៊ីម៉ង់ត៍ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៩ រៀបចំដោយ លោក ហ៊ុន ជ័យ
នៅការិយាល័យនៃក្រុមហ៊ុន មានការចូលរួមពីសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការល្អិតស្អាតការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ
រយៈពេលពីរម៉ោងចាប់ពីថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៩ លើ
កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧២ នាក់ នៅ ភី.អ. ជី. កាត់ស៊ីម៉ង់ត៍ (ភាគ) ខ។
ក្រោមអធិបតីភាពរបស់លោក លី ឃី ឡាន ប្រធានការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខ
ការងារទី២ តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អញ្ជើញចូលរួមក្នុងកិច្ចការងារ រួមមាន :

១- ខាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លោក លី ឃី ឡាន ប្រធានការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២
លោក ហ៊ុន ជ័យ អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លោក ហ៊ុន ជ័យ អគ្គនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច

២- ខាងតំណាងនិយោជកមាន:

លោក លី ឃី ឡាន ប្រធានការិយាល័យអធិការកិច្ច
លោក ហ៊ុន ជ័យ អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លោក ហ៊ុន ជ័យ អគ្គនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច

របៀបវារៈរបស់តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមលោក លី ឃី ឡាន ប្រធានអង្គប្រជុំបានផ្តល់ព័ត៌មានអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
និយោជិតទាំងអស់ ដែលបានអញ្ជើញចូលរួមចូលព័ត៌មានប្តី ស្តីពីការល្អិតស្អាតការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
មួយរយៈពេលខាងមុខ។ បន្ទាប់មកលោកប្រធានអង្គប្រជុំបានសាកសួរព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ស្តី
ពីការល្អិតស្អាតការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះបងប្អូនតំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

ប្រោបលំប្រលំតំណាងនិរោធាៈ

ឆ្លើយតបនឹងប្រសាសន៍របស់លោកប្រធានអង្គប្រជុំ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ព័ត៌មានបំផ្លិចបំផ្លាញ៖

ក្បាល ដូចតទៅ:

[illegible][illegible]

កិច្ចប្រជុំនេះបានចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង..... ៧:០៥.....នាទី នៃថ្ងៃដែល៖

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨

បានឃើញ នឹងឯកភាព
ប្រធានអង្គជុំ

បានឃើញ និងឯកភាព
ដោយស្របច្បាប់

អ្នកកត់សម្គាល់

P. J. J. J.
0000-0000



പി.എസ്.എസ്.

[Signature]
 23/09/2023

ធ្វើរបតបរិវេណសាងសង់រោងចក្រប្រឆាំងបញ្ហាប្រព័ន្ធបង្កើនកំណាចកម្មសេរីសេរីនៃក្រុមហ៊ុនបាន
ផ្តល់ព័ត៌មានយ៉ាងលម្អិតបន្ថែមទៀត:

இவ்வாறான 2/3 வசூல்கள்; எதிர்க்கட்சிகள்
 தேர்தல் ஆணையத்தின் சோதனைக்கு இடம்
 கிடைக்காது (Bayer) எனவும் கூறும். மேலும்
 தேர்தல் ஆணையத்தின் சோதனைக்கு இடம்
 கிடைக்காது (Bayer) எனவும் கூறும். மேலும்
 தேர்தல் ஆணையத்தின் சோதனைக்கு இடம்
 கிடைக்காது (Bayer) எனவும் கூறும். மேலும்

[illegible]

1. ಕೃಷಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ಹಣಕಾಸು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು: ಕೃಷಿ
ಕೆಲಸದಿಂದ ಹಣಕಾಸು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು, ಅದರ ಮೂಲಕ
ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು (ಒಣಕಾಯಿ, ಕಬ್ಬಿಣ, ಕಬ್ಬಿಣ)

2. இரண்டாம் பகுதி 1952-53 ஆம் ஆண்டு பிப்ரவரி 1953

[illegible]

កិច្ចប្រជុំនេះបានចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង ៦:៣០ ថ្ងៃ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំដែល

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២០ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៤

អត្ថបទបន្ថែម

អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន

ပြဌာန်းသူ
P. Sphat
ဝန်. ဖ. ဖ. ဖ.

— ३७३ —



শেখ. জা

V. Thana

કો'ભરેકે,


ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានអភិការកិច្ចការងារ
លេខ: ២៦៨ កប/អក/អជក.

ជម្រាបជូន
លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ថើ ភាគីដេអូជាកាតិ (សាខាទី៣)

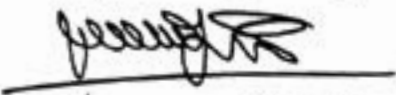
កម្មវត្ថុ: ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករវិជ្ជាជីវៈ
យោង: លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនលេខ: ០៤៥/១៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោកនាយកថា នាយកដ្ឋានអភិការកិច្ចការងារ បានទទួលរួចហើយនូវលិខិតរបស់លោកស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករវិជ្ជាជីវៈចំនួន ៩៧២ នាក់ នៅផ្នែកអគារ C និង អគារ A រយៈពេល០២ ខែ គិតចាប់ពី ថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដូចមានកំណត់ក្នុងលិខិតរបស់លោកលេខ: ០៤៥/១៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ។ លោកនាយកត្រូវអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់ជំពូកទី ៤ ផ្នែកទី ២ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយកបិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ និងលិខិតរបស់លោក ដូចមានក្នុងយោងខាងលើ ជូនកម្មករវិជ្ជាជីវៈឲ្យបានជ្រាបគ្រប់គ្នា។

សូមលោកនាយកទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រ អំពីខ្ញុំ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២២ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៥
ប្រធាននាយកដ្ឋានអភិការកិច្ចការងារ ស្តីទី


ខេម ស៊ីនធាន

柬埔寨王国 民族宗教君主

劳工部与职业培训

劳工部监督局局长

编号: ២២៤៣០/អង្គ/អនា

向

澳越国际有限公司（第三分厂）公布

主题：关于申请停工

根据：公司申请书信号：០៨៨/១៥，于2015年09月23日。

如以上所提示，我向经理表明，劳工部已经收到本司关于停工972个员工，在C厂与A厂部（两个月），即从2015年11月01日起计算，至2015年12月31日，如公司申请书信号：០៨៨/១៥，于2015年09月23日。

经理必须按照劳工法第四章第二部执行。

所以，请经理贴出这张通告及您的申请书信给所有员工知道。

请公司经理接受我们真挚的友情。

金边市，2015年10月22日

劳工部监督局局长

Annex 9: Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union, Minutes of dispute resolution negotiation.



CCAWDU

សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាសហគមន៍គោលដៅកម្ពុជា

Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union

ផ្ទះលេខ ២៣០ផ្លូវលេខ ២៦៣ ភូមិពោធិ៍ សង្កាត់បឹងកក់ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ

Tel: 012 998 906 / 012 709 509 / 085 617 788 Website: www.cawdu.org

Email: c.cawdu@online.com.kh, c.cawdu@ccambodia.org

កំណត់សម្គាល់ចេញដោយសហជីព

-ឈ្មោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន: H&V ទីតាំង:

ផ្លូវលេខ: ៩ សង្កាត់/ឃុំ: បឹងកក់ ខណ្ឌ/ស្រុក: ដូនពេញ

ក្រុង/ខេត្ត: រាជធានីភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទលេខ: ។

-កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩ ម៉ោង ១៤:០០ ។

-ទីកន្លែងប្រជុំ: បរិស្ថានការងារក្នុងហាង H&V ។

១. ភាគីចូលរួមនាសម្ភាសន៍សហជីព

(បានរៀបចំក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រតិបត្តិការ)

លេខទូរស័ព្ទ: ។

២. ភាគីចូលរួមនាសម្ភាសន៍នាយករដ្ឋមន្ត្រី

(បានរៀបចំក្នុងក្រុមប្រឹក្សាប្រតិបត្តិការ)

លេខទូរស័ព្ទ: ។

-ផលិតផលសហគមន៍របស់រោងចក្រ: ស្រោងស្រូវប្រភេទក្រចក ។

-ចំនួនកម្មករក្នុងរោងចក្រ: ៣៥០០នាក់ ។

-ចំនួនសហជីពក្នុងរោងចក្រ: ២០នាក់ ។

-ឈ្មោះសហជីពអ្វីខ្លះ? CCAWDU ។

៣. ភាគីចូលរួមផ្សេងទៀត:

គ្មាន



ក្រសួងព្រឹទ្ធសភា រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

Ministry of Labour and Vocational Training

បញ្ជីបញ្ជីនាម (Accident List)

អ្នកបង្កើន ប្រតិបត្តិការប្រតិបត្តិការប្រតិបត្តិការ H & V
 ទីតាំង ៖ ភូមិស្រែក ០១៥៣ ទីក្រុង ភ្នំពេញ ក្រុងបាវលីយ H & V.

ល.រ N°	ឈ្មោះ Name	ភេទ Sex	តំណែង Position	លេខទូរស័ព្ទ Phone Number	ហត្ថលេខា Signature
១	លីក សុខាភិ	ប្រុស	អគ្គនាយក	066799888	
២	គាត់. ធីន	ប្រុស	នាយកប្រតិបត្តិការ	017387616	
៣	ស៊ី ភី ធី	ស្រី	អគ្គនាយក	016471981	
៤	ស៊ី ចាន់ឡុន	ស្រី	អគ្គនាយក	086833531	
៥	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	093751597	
៦	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	0974575018	
៧	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	03990104	
៨	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	068842089	
៩	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	077505557	
១០	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	078686314	
១១	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	3120423	
១២	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	027279181	
១៣	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	093965949	
១៤	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	01979809	
១៥	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	010813651	
១៦	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	0975823096	
១៧	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	092664144	
១៨	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	086423904	
១៩	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	016.202046	
២០	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	02.910401	
២១	ស៊ី វិចិត្រ	ប្រុស	អគ្គនាយក	066823154	

Annex 11: M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Notification on relocation of work station of workers.

MV ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេអេន្តរជាតិ

M & V INTERNATIONAL MANUFACTURING LTD.

No 1623 National Road #2 , C.A.R.K, Mean Chey,

Phnom Penh, Cambodia.

Tel: 855-23-425010/425043 /425041 Fax: 855-23-425001

សេចក្តីជូនដំណឹង

ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេអេន្តរជាតិ(សាខាទី៣) សូមជម្រាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅជាន់ទី ៤ ទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា:

យោងតាមការជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករជាន់ទី៤ កាលពីថ្ងៃទី ២៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និងយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២ (សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានរុក្ខិក ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រតិបត្តិករមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ..... រក្សាការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក) ។

ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន និងដើម្បីបំពេញនៅកន្លែងការងារមួយចំនួនដែលមានចន្លោះប្រហោងអោយមានរបៀបរៀបរយល្អក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។

ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនសូមជម្រាបជូនដំណឹងជាថ្មីម្តងទៀតថា ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នេះតទៅ ក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយបងប្អូនដែលធ្វើការជាន់ទី៤ទាំងអស់ចុះមកធ្វើការនៅជាន់ទី ២ និងទី៣ តាមការរៀបចំរបស់ប្រធានផ្នែក ហើយកម្មករដែលធ្វើការនៅផ្នែកណា ក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយធ្វើការនៅផ្នែកនោះដែរ។

ក្នុងករណីដែលបងប្អូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនច្រើនមកធ្វើការតាមការរៀបចំបែបនេះការងាររបស់ប្រធានផ្នែកនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។

ក្រុមហ៊ុនសង្ឃឹមថា បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលរួមសហការណ៍តាមការរៀបចំការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនអោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងនេះតទៅ។

通知

澳越国际有限公司（第三分厂）请通知给在四楼工作的所有员工知悉：

根据公司的通知关于安排调换四楼工作人员的工作，于 2016 年 02 月 23 日及根据劳动法第 2 条（每个企业可以有很大厦，而每个大厦有聘用一群人一起工作在一个确实的岗位里，如在工厂里，由雇主的领导及管理之下）。

为了减少公司的费用及为了填满一些有空位的岗位，令生产线有挺好的次序。

于是，公司再重新通知，即从 2016 年 02 月 29 日起，公司安排四楼工作的所有员工，按照主管的安排下来到 2 楼及 3 楼工作。大员工以前在某部门工作，公司将会安排到同样的部门去工作。

如员工不服从主管安排及分配工作的情况下，那些不服从的员工，公司就不给工资及其他福利。

公司希望，所有的员工一起来配合公司安排的工作，即从出这通知要有很高的效率。

អ៊ីម វេ កាត់ដេអេន្តរជាតិ
金边 2016 年 02 月 26 日
XU HUI

Annex 12: M&V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), Notification of the Company to provide 100 percent of basic wages from 01 July 2015 to 25 March 2016.

MV ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេលីអ៊ិនធើណេសិនល ម៉ាណុផាក់ទឺរ លីមីតធីត

M & V INTERNATIONAL MANUFACTURING LTD.
No 1623 National Road #2, C.A.R.K, Meas Chay,
Tel: 855-23-425016/425043/425041 Fax: 855-23-425001

សេចក្តីជូនដំណឹង

ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេលី កាត់ដេរអន្តរជាតិ(សាខាទី១ និងទី៣) សូមជម្រាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា:

ដូចដែលបងប្អូនបានដឹងរួចមកហើយ ក្នុងមួយរយៈពេលកន្លងមកនេះរោងចក្របានជួបការលំបាកក្នុងការស្វែងរកការបញ្ចាំឱ្យដោយសារតែបញ្ហាកូដកម្មកើតឡើងក្នុង នៃសេវា និង ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

រោងចក្របានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់យើងចំពោះការល្អិតល្អន់ស្មុំការងារ ដើម្បីធានាលើការស្នាក់នៅ និងអ្នកអាចមានប្រាក់ខែតិចតួចដែលអាចជួនជុំជីវភាពមួយដែលសមរម្យ។ ជាការរំលឹកមួយ កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការផ្អាកការងារគឺត្រូវបានប្រើនៅពេលដែលយើងមិនមានការបញ្ចាំឱ្យគ្រប់គ្រាន់ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងសូមធ្វើការកោតសរសើរចំពោះអ្នកទាំងអស់គ្នាដែលបានយល់ពីគ្រាលំបាកនេះ និងបានសហការណ៍និងគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ។

ចំពោះការល្អិតល្អន់ស្មុំការងារដែលបានអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុនក្នុងរយៈពេលចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សោហ៊ុយស្នាក់នៅចំនួន ៨០ដុល្លាក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាកនៅផ្ទះនិងមិនចាំបាច់មកធ្វើការងារអោយនិយោជកឡើយ។ ដូច្នេះកម្មករដែលបានល្អិតល្អន់ស្មុំការងារនាពេលនេះមិនមានការប្តូរប្រាក់ចៀនឡើយ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលរត់ការងារធ្វើជាបណ្តោះអាសន្ននៅតាមផ្នែកនីមួយៗកន្លងមកយើងសូមអរគុណសំរាប់កិច្ចសហការណ៍របស់អ្នក ។ ដោយសារតែរយៈពេលការគ្មានការងារធ្វើយូរជាងធម្មតា ទើបក្រុមហ៊ុនសំរេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល១០០% តាមចំនួនថ្ងៃដែលបងប្អូនគ្មានការងារធ្វើជាក់ស្តែង ។ អ្នកគ្រប់គ្រងមានចិត្តសប្បាយរីករាយក្នុងការលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

ការគណនាប្រាក់បង្រ្កប់នេះគឺផ្តល់តាមប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងឆ្នាំ២០១៥ និង ប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ។ ការផ្តល់ជូននេះចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី ២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ពេលវេលាដែលយើងបានជួបប្រទះការលំបាកទាំងអស់គ្នានេះ រោងចក្រខ្លះតំរូវអោយផ្អាកការងារបណ្តោះអាសន្ន ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេលី យើងក៏មិនចង់ឃើញស្ថានភាពបងប្អូនកម្មករជួបការលំបាកដូចឆ្នាំមុនឡើយ។

ជាថ្មីម្តងទៀត ក្រុមហ៊ុន សូមអបអរសាទរជាមួយបងប្អូនដែលបានសហការណ៍ធ្វើការងារជាមួយគ្នាដើម្បីការរីកចំរើនរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនៅពេលខាងមុខ ។ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើ ហើយយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវការសហការណ៍គ្នាបំបែកចំពោះការជម្រើស និងការកសាងទំនុកចិត្តជាមួយអ្នកបច្ចេកវិទ្យា ។

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
លេខ: ០២៤ កប/អក/អធិក

ជម្រាបជូន

លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ហេ ភាគីដេអូឡេប៉ាតិ (សាខាទី២)

កម្មវត្ថុ: ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត

យោង: លិខិតរបស់លោកលេខ ០០៦/១៦អវ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីៗនៃច្បាប់កម្មករ និងយោងនឹងលិខិតស្នើសុំរបស់លោកនាយកដ្ឋានការងារ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានទទួលរួចហើយនូវលិខិតរបស់លោកស្តីពីការព្យួរកិច្ចការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨៨នាក់នៅផ្នែកគោរ A រយៈពេល២ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដូចមានកំណត់ក្នុងលិខិតរបស់លោកលេខ ០០៦/១៦អវ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

ចំពោះបញ្ហានេះនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានបញ្ជូនមន្ត្រីជំនាញឱ្យចុះទៅត្រួតពិនិត្យ និងសាកសួរព័ត៌មានដល់ទីកន្លែងក្រុមហ៊ុនរបស់លោកស្តីពីការឃើញថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានការបញ្ជាទិញពិភពប្រាកដមែន ហើយក្រុមហ៊ុនរបស់លោកយល់ក្រមអ្នកប្រាក់ស្បៀង៥០៩ (ហាសិបដុល្លារអាមេរិក)ក្នុងមួយខែ ជំនួសការស្នាក់នៅរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុនមិនបានយល់ក្រមឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការស្នើសុំនោះទេ។

សង្ឃឹមថា លោកនាយកនឹងអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ បានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្រុងព័ព្វកទី៨ ផ្នែកទី២ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

អាស្រ័យដូចនេះ សូមលោកនាយកបិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ និងលិខិតរបស់លោកដូចមានក្នុងយោងនាងលើ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានជ្រាបគ្រប់ៗគ្នា។

សូមលោកនាយកទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រ ពីខ្ញុំ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

អ៊ុក ចាន់ធួ

柬埔寨王国
民族宗教君主

劳工职业与培训部

劳工局

劳工部监督局

编号：024

向

澳越国际有限公司经理（第三分厂）

主题：申请停工

根据：经理的申请书信号 006/16，于 2016 年 01 月 28 日

如主题与以上的根据，我向公司经理表明，劳工部已经收到本公司的申请停工 245 个在 A 厂工作的员工（02 个月），即从 2016 年 02 月 08 日起计算，至 2016 年 03 月 31 日。如经理所申请编号 006/16，于 2016 年 02 月 08 日。

对于这问题劳工部监督局，有派专门监督人员下来监督及访问到经理公司基地。监督的结果，本公司真的没有订单，而本公司同意给停工的员工住宿费一个月 50 美元。但是本公司的工会代表及员工代表不同意让公司照这申请来停工。

希望，经理将会按照劳工法第四章第二部份执行。

于是，请经理贴出这张通告及您的申请书给所有员工知道。

请公司经理接受我们真挚的友情。

劳工部监督局局长

លោកប្រធានអធិការកិច្ចការងារ
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០១៦
 លេខ ១៥ ៧៣
 ចុះបញ្ជីលេខ ១៥៧ គណ/២២២/២០១៥

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម អ៊ិនវ៉េស្តម៉េនធីតាភី (សាខាទី៣)
 ឧត្តរលេខៈ ១៦២៣ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម
 ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 លេខៈ ០០៦/១៤.៧.១៥

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៩ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០១៦

លោកប្រធានអធិការកិច្ចការងារ (សាខាទី៣)

អរោហដ្ឋាន
លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ

- កម្មវត្ថុ:** សំណើសុំល្អិតស្អាតសណ្ឋាគារងារកម្មករនិយោជិតធ្វើ រាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងតំបន់ A ចំនួន ០២ ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។
- យោង:** - ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ។
 - មាត្រាទី ៧១-៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- មូលហេតុ:** ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានការបញ្ចេញមិនគ្រប់គ្រាន់ ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំបានមានកិច្ចយល់ព្រមជូនលោកប្រធានថា ដោយសារតែភាពប្រែប្រួល និងការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងខ្លាំងនៃស្ថានភាពទីផ្សារការងារ សេវាបណ្តុះបណ្តាលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំមានការកើនឡើង ព្រមទាំងជះឥទ្ធិពលដល់ដំណើរការផលិតកម្មរបស់យើងខ្ញុំ និងជះឥទ្ធិពលដល់កម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ។

ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំ សុំគោរពការណ៍ល្អិតស្អាតសណ្ឋាគារងារកម្មករ ដែលធ្វើការនៅរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងតំបន់ A ចំនួន ២៤៥នាក់ ចំនួន ០២ ខែគិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

អាស្រ័យដូចបានជំរាបជូនតាមកម្មវត្ថុខាងលើ សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចមេត្តាពិនិត្យ និងផ្តល់លទ្ធភាពដល់ក្រុមហ៊ុនខ្ញុំបានរៀបចំការល្អិតស្អាតសណ្ឋាគារងារ ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។
 សូមលោកប្រធានទទួលនូវការគោរពរាប់អានដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំបាទ ។

ចំណងជើង
 - ឯកឧត្តម អ៊ុន សំរោង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារពន្ធដារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ឯកឧត្តម ប្រាក់ ចាន់ធឿន អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន គ.ក.ប



Hui Xu

柬埔寨王国
民族宗教君主

劳工职业与培训部
劳工局
劳工部监督局
编号：024

向

澳越国际有限公司经理（第三分厂）

主题：申请停工

根据：经理的申请书信号 006/16，于 2016 年 01 月 28 日

如主题与以上的根据，我向公司经理表明，劳工部已经收到本公司的申请停工 245 个在 A 厂工作的员工（02 个月），即从 2016 年 02 月 08 日起计算，至 2016 年 03 月 31 日。如经理所申请编号 006/16，于 2016 年 02 月 08 日。

对于这问题劳工部监督局，有派专门监督人员下来监督及访问到经理公司基地。监督的结果，本公司真的没有订单，而本公司同意给停工的员工住宿费一个月 50 美元。但是本公司的工会代表及员工代表不同意让公司照这申请来停工。

希望，经理将会按照劳工法第四章第二部份执行。

于是，请经理贴出这张通告及您的申请书给所有员工知道。

请公司经理接受我们真挚的友情。

劳工部监督局局长



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការបោះឆ្នោត និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការបោះឆ្នោត
នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការបោះឆ្នោត

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មការនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន អាយស៊ី អេសស៊ី អេសស៊ី (ក.ស.ក) ។
ធ្វើនៅទីស្នាក់ការកណ្តាល នៃ ក្រសួងការបោះឆ្នោត និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ។
នៅកាលានុវិធីនៃក្រុមហ៊ុន មានការបើកប្រជុំសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការបោះឆ្នោតក្នុងស្ថានភាពការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ
រយៈ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ រហូតដល់ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ លើ
កម្មការនិយោជិតចំនួន ៤៥៤ នាក់ ។
ក្រោមអធិបតីភាពរបស់លោក ឡូ ស៊ីងឡាន អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការបោះ
ឆ្នោត ក្រសួងការបោះឆ្នោត និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អញ្ជើញចូលរួមក្នុងពិធីការនេះ មាន៖

១- ខាងតំណាងក្រសួងការបោះឆ្នោត និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លោក ឡូ ស៊ីងឡាន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការបោះឆ្នោត
លោក ឡូ ស៊ីងឡាន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការបោះឆ្នោត

២- ខាងតំណាងកម្មការនិយោជិតមាន៖

ស្រី ឡាន; ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន;
ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន; ឡាន ឡាន;

យោបល់របស់តំណាងក្រសួងការបោះឆ្នោត និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ជាតិកូចបំប្រើលោក ឡូ ស៊ីងឡាន ប្រធានអង្គប្រជុំបានផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
និយោជិតទាំងអស់ ដែលបានអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំព័ត៌មានបំប្រែ ស្តីពីការបោះឆ្នោតក្នុងស្ថានភាពការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
មួយរយៈ គាត់បានឆ្លើយតបបន្ថែមលើការប្រធានអង្គប្រជុំបានសាកសួរព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ស្តី
ពីការស្តុកស្តុកក្នុងស្ថានភាពការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះបងប្អូនតំណាងកម្មការនិយោជិតផងដែរ។

បញ្ជីឈ្មោះកម្មករទាំងស្រុង ប្រតិបត្តិការ និង ទំនាក់ទំនងសហជីព

ដែលបានចុះបញ្ជីប្រព័ន្ធគណនេយ្យក្នុងការប្រតិបត្តិការសហការការងារ ០១ ខែ

គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៨.០២.១៦

ចេញដល់ថ្ងៃទី ៣១.០២.១៦

ចេញបញ្ជីដោយ វ៉េប៊ី ឆែន ឯករាជ្យភាព

ការប្រើប្រាស់ថ្ងៃទី ០៥.០២.១៦

ចេញដល់ ១១:៣០ ម៉ោង

ល.រ	ឈ្មោះ ឈ្មោះសហគមន៍	ភេទ	បុគ្គល	ប្រតិបត្តិការ ឬ សហជីព	ចេញដោយ
១	ស្រី កុមារ	ប្រុស	គណនី		ស្រី
២	ស្រី កុមារ	ស្រី	កុមារ		sdh.
៣	ស្រី កុមារ	ស្រី	គណនី		ស្រី
៤	ស្រី កុមារ	ប្រុស	EU	ប្រតិបត្តិការ	ស្រី
៥	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ		ស្រី
៦	ស្រី កុមារ	ប្រុស	OR		ស្រី
៧	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ	សហគមន៍	ស្រី
៨	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ		145'
៩	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ	សហគមន៍	Hun Vile
១០	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ	សហគមន៍	ស្រី
១១	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ	សហគមន៍	ស្រី
១២	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ	សហគមន៍	ស្រី
១៣	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ	សហគមន៍	ស្រី
១៤	ស្រី កុមារ	ប្រុស	កុមារ	សហគមន៍	ស្រី
១៥					
១៦					
១៧					
១៨					
១៩					

Annex 14: Arbitral award of the Arbitration Council: Case No. and Name: 091/16- M & V International Manufacturing Ltd. (Branch 3).



ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ ២២ ឆ្នាំ១៩៩៩ ០៩១/១៦ - អីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី៣)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អន្តរាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអន្តរាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : ឃុំ សង្កាត់
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : លីមី ឥន្ទ្រ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : ប៉ែន ប៊ុនធា

ភាគីនៃចំណាត់

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន អីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី៣)
អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃតាឈូង សង្កាត់ទាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌទាមប៊ុយ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧០ ៧០ ៤៦ ទូរសារ : ក្មាន
តំណភ្ជាប់ភាគីនិយោជក :

- | | |
|----------------------|---------------|
| ១- លោក យ៉ិន រោក | ប្រធានរដ្ឋបាល |
| ២- លោកស្រី វីរ ភីឡេង | ជំនួយការនាយក |
| ៣- លោកស្រី ខុច ធួន | ប្រធានក្រុម |

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សង្ក្រាន្តសម័យកម្ពុជាឯ.ក
- សមាជិកក្រុមហ៊ុនកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អីម វេ
អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ១២ ផ្លូវ៤៧៦ សង្កាត់ទួលចំពូង១ ខណ្ឌទាមប៊ុយ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៥០៤ ១៥៤ ទូរសារ : ក្មាន



ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៤៧៦ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៦) សង្កាត់ទំពាំងក្រវាញ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទទូរសារ : ៨៥៥-២៣ ៥៧១ ៥២៤
No. 72, Street 552 (corner of SL 327), Sangkat Boeung Kak 2, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 581 524
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក សាំង យ៉ុង ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មកររកាន់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោក អ៊ឹម ឈឿន អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៣- លោកស្រី ជឹម ចន្ទ សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៤- លោកស្រី គីង សុផល សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៥- លោក ណុប លីដា សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៦- លោក ម៉ក់ វិចិត្រ សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៧- លោក លី ដាវិទូ សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៨- លោកស្រី នោ ស្រីនាង សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៩- លោក អាក់ ចាន់ ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ

មជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាព

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ជូនដំណឹងដល់សភា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ តំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើ តែមិនមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអធិការកិច្ចការងារ ចាប់ពីខែកក្កដា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ % ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងរាល់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ៧ ដុល្លារ ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងតំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមលិខិតអនុញ្ញាតលេខ ០២៤ កប/អក/អចក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបតម្លៃឡូត៍គ្រប់សេរី PN តាមភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពឆ្លើយតបជូនទេ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកផ្អាកយីហោរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យដំបូងឡើងវិញ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពធ្វើដូច្នេះ ឡើយ ក្រុមហ៊ុនលើកផ្អាកយីហោទាំងស្រុងវិញ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនលើកផ្អាកយីហោ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។



៥- កម្មវត្ថុនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសមាជិកសហជីពស៊ីវិលនៅក្នុងឈ្មោះ គេ ត្រីនាង ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់បៀវត្សរ៍។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះកិច្ចសន្យារបស់គាត់ដល់មីរេណាគឺរំលោភ។

ព័ត៌មានយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ (អាណត្តិទី១៣) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាមុខវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសន្យាជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី ៣) លេខ ៤៥២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

សចនាករ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាត់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យព្រះនរោត្តម), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ជីនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការកែលម្អប្រតិបត្តិការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ០៦ ចំណុច ជាលើកដំបូងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសន្យាជាដាច់ខាតចំនួន ០១ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសន្យាជាដាច់ខាតចំនួន ០៥ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) លេខ ៤៥២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីទទួលបានសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។



លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មក
សវនាការ និងធ្វើការជូនដំណឹងលើកលើមិនសម្រាប់ទាំង ០៥ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤
និង ០០ នាទីរសៀវ ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរៀបចំសវនាការស្តីពីអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅ
សល់ និងបានធ្វើការជូនដំណឹងលើមិនសម្រាប់ទាំង ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបាន
សម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ០២ គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៤ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ដូច
នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ០៣ ចំណុច តែប៉ុណ្ណោះ គឺ
ចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៥ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់
ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរ បានឯកភាពឱ្យការពារបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា
ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក
លើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតលេខ ២៦៨ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច
ការងារ ជូននាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
កម្មករនិយោជិត ។
- ២- លិខិតលេខ ០៤៥/១៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ
(សាខាទី៣) ជូនប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីសំណើរសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ
និយោជិតធ្វើការនៅអគារ A និងអគារ C ចំនួន ០១ ខែ ។
- ៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខា
ទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។



- ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលបានចូលរួមប្រជុំផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ ខែ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៦- សេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករ ។
- ៧- សារណាឆ្លើយការពារសង្ខេបនៃវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿង ០៩១/១៦ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៨- តារាងផ្គត់ផ្គង់ចូលនូវរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ។
- ៩- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
 - ១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ១០០/១៦ វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ុង ចូលរួមសម្របសម្រួលលើករណីវិវាទក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ ៣ ។
 - ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ីម វេ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។
 - ៣- លិខិតលេខ ៧៨៨ រប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជូនប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ីម វេ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៣ ។
 - ៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំរោងចក្រ អ៊ីម វេ ៣ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - ៥- ពាក្យបណ្តឹង និងផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅឌូ ប្រចាំរោងចក្រ អ៊ីម វេ ៣ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។
 - ៦- ព្យួរទាមទារ និងផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខៅឌូ សកម្មជនកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (សាខាទី៣) ។
 - ៧- តារាងឈ្មោះកម្មកររោងចក្រឱ្យសម្រាក ។
 - ៨- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ឈ្មោះ គោ ស្រីឆាង ជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។



- ៩- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ គោ ស្រីនាង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។
- ១០- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ គោ ស្រីនាង ជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។
- ១១- កាតសម្រាលកូន ៣ ខែ របស់ឈ្មោះ គោ ស្រីនាង។
- ១២- កំណត់ហេតុស្តីពីករណីក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ ៣ មិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។
- ១៣- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារក្នុងខែសីហា កញ្ញា និងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- ១៤- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។
- ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមីនា) លេខ ៤៥២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមីនា) ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
 - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។
 - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

អន្តរាគមន៍

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់តំណាងអំណាចរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអះអាងថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមីនា) (តទៅនេះហៅថា “ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ សាខាមីនា”) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្បុកបំពាក់ ។ ក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ២៣០០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹមវេ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីក្រុមហ៊ុនបំពាក់ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រោយលេខ ១០០៩ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។



យោងលិខិតលេខ ៧៨៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៣ បានបញ្ជាក់ថា ៖ លោក រតន់ ចាន់ ជាប្រធាន លោក អ៊ឹម ឈឿង ជាអនុប្រធាន និងលោក សេង ហុង គឺជាលេខាធិការនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃរោងចក្រ អ៊ឹមវេ ។

- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាន់ដេរកម្ពុជា ទទួលបានការពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ សាខាទី៣ ចំនួន ៧១៤ នាក់ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិភ្នាក់ងារលេខ ចំនួនពីរ ដែលលិខិតទី១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និងលិខិតទី២ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- នៅថ្ងៃសុក្រ ក្រៅពីវត្តមានរបស់មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាន់ដេរកម្ពុជា ក៏មាន វត្តមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ ដែលរួមមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃរោងចក្រ អ៊ឹមវេ ផងដែរ ។
- ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់តែសមាជិក សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃរោងចក្រ អ៊ឹមវេ និង/ឬ កម្មករនិយោជិតដែលបានពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាន់ដេរកម្ពុជា រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមានក្នុង សវនាការ ដែលជាភាគីនិមន្តបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ គឺក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាក ដោយមិនមានការងារធ្វើ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតថា ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការតាមរយៈសេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ប៉ុន្តែ ៖
 - ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការដូចជា សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់ចុះ ច្បាប់ឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ជាដើម ពួកគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ទេ ។
 - ករណីដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ ហើយនិយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត នោះ ពួកគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ទេ ។
 - ករណីដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ តែនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមុន ឬ កម្មករនិយោជិតបានស្តេចមេដៃចូលធ្វើការហើយនោះ នោះនិយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃ ត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ឱ្យដដែល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតមានការចំណាយខ្ពស់ ដូចជា ចំណាយលើថ្លៃឈ្នួលផ្ទះជាដើម
 - ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ គឺជាកំហុសរបស់និយោជក ដូចនេះ កម្មករនិយោជិត



មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ដដែលស្របតាមមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។

- និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លើសពីពីរខែ ដោយមិនមានការ អនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះ ៖
 - និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ
 - ពីមុនមក និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ទេ ប៉ុន្តែ ដើម្បីចង់លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត មើបនិយោជកសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃ ត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយយោងតាមប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ គ្រាន់តែ និយោជកមិនមានការងារធ្វើចំនួន ០១ ថ្ងៃ រៀង ០២ ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ ។ ឡាងឡើង មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ មិនអាចយកមកអនុវត្តក្នុងករណីនេះបានទេ ព្រោះអត្ថប្រយោជន៍នេះ មិនមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ការងារទេ តែវាជាអត្ថប្រយោជន៍ដោយឡែកមួយ ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកលើសេចក្តី ប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន តែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកតែងបានជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលថ្ងៃណា និយោជកមិនមានការងារធ្វើ ហើយក្នុងករណីប្រសិនបើនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងទេនោះ និយោជកនឹង ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- សេចក្តីប្រកាស ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី១ និងទី៣) ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ បានបញ្ជាក់ថា ៖ “ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ (ប្រាំរយរៀល) ដល់ កម្មករដែលមកធ្វើការ ។ ក្នុងករណីកម្មករមិនមកធ្វើការដូចជា (សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់សំរាល ច្បាប់ចុះ ច្បាប់ បំណាច់ឆ្នាំ និងការឱ្យឈប់សម្រាកដោយមានជូនដំណឹងមុន) មិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភឡើយ ។ ដោយឡែក កម្មករដែលមកធ្វើការហើយឈឺ ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្តេនមេដៃមុនត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀលដែរ ។...” ។

ចំណុចទី១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់ប្លង់ធ្វើការ ឡើងទាំងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃ ត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់ប្លង់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយ ពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមីនាឆ្នាំ២០១៦ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយធ្វើការព្យួរការងារ



ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយទទួលបានការអនុញ្ញាត ត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារ ហើយក្នុងអំឡុងពេលពេលនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ជូនការស្នាក់នៅចំនួន ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លើសពីពីរខែ ដែលករណីនេះ ផ្ទុយពី មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
 - លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់អធិការការងារ មិនអាចយកជាការបានទេ ព្រោះ អធិការការងារ អនុញ្ញាតនិយោជកព្យួរការងារលើសពីពីរខែ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីកម្មករ និយោជិត ដូចនេះ សូមឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យសម្រេចមោឃភាពលើលិខិតអនុញ្ញាត របស់អធិការការងារ ។
 - មាត្រា៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា បញ្ញត្តិណាដែលមិនគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវទុកជា មោឃៈ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពី ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មកម្ល៉េះ តែដាក់ស្តែង និយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ប៉ុន្តែនិយោជកមិន បានផ្តល់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ តែបែរជាដឹកនាំទិញចេញពីក្រុមហ៊ុនទៅឱ្យគេធ្វើវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះ និយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ពីអធិការ ការងារ ។
- ភាគីនិយោជកអះអាងថា និយោជកមិនមានដឹកនាំទិញចេញក្រៅឱ្យគេធ្វើទេ ។ និយោជកទទួលស្គាល់ថា នៅ អំឡុងពេលចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកមិនសូវមានការងារធ្វើ ច្រើនមែន ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលមិនសូវ មានការងារធ្វើនោះ ។

ចំណុចទី១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ គោ ស្រីខាង ចូលធ្វើ ការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គោ ស្រីខាង ចូល ធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិត គោ ស្រីខាង មិនធ្លាប់មានកំហុស ឬទទួលបានការណែនាំពីនិយោជក ។
 - យោងមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា មិនឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតលើកលែងតែករណី អំឡុងពេលសម្រាកសំហែមាតុភាពទេ ទោះបីជាតាមរយៈការជូនដំណឹងមុនក៏ដោយ ។



- វិធានការមិនបានជូនដំណឹងមុនពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ទេ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កាត់ត្រូវបន្តស្នើកិច្ចសន្យាការងារគ្រាន់បង ។

ភាគីកម្មករវិយោធិតអះអាងថា កម្មករវិយោធិត គោ ស្រីនាង ជាកម្មករនៅផ្នែកជុំង ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ មានកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ០៣ ខែ បន្ទាប់មកមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ០៦ ខែ ចំនួន ០២ ដង ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ០៦ ខែចុងក្រោយ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងត្រូវបានវិយោធិតបញ្ចប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ តែម្តង ។

ភាគីកម្មករវិយោធិតបានអះអាងថា កម្មករវិយោធិត គោ ស្រីនាង បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ហើយត្រូវបានធ្វើការងារធម្មតាវិញនៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ប៉ុន្តែត្រូវបានវិយោធិតណែនាំឱ្យដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកបន្ថែមមួយសប្តាហ៍ទៀត ព្រោះវិយោធិតមិនមានការងារធ្វើ ។ ដោយឡែក នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលជាថ្ងៃច្រលប់ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ វិយោធិតបានប្រាប់ថា មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យទៀតទេ ។

ភាគីកម្មករវិយោធិតបានអះអាងថា ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ប្រហែលជាថ្ងៃទី២១ ឬថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ មានកម្មករវិយោធិត៨៥១ (បងថ្លៃ) បានទូរស័ព្ទប្រាប់ដែរថា វិយោធិតមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យទៀតទេ ។

ភាគីវិយោធិតបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចទទួលយកកម្មករវិយោធិត គោ ស្រីនាង ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ និងទូរស័ព្ទប្រាប់វិជីកទេ ព្រោះ ៖

- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កាត់ដល់កាលកំណត់បញ្ចប់ហើយ ដូចនេះ ករណីនេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តែមិនមែនជាការបញ្ចប់ពីការងារទេ ។
- វិធានការមិនសូវមានការងារធ្វើ ។
- ក្នុងអំឡុងពេលនេះ វិយោធិតមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលដល់កាលកំណត់របស់កម្មករវិយោធិតចំនួន ០៧ នាក់ ក្នុងនោះក៏មានកម្មករវិយោធិត គោ ស្រីនាង ដែរ ពោលគឺ ឱ្យតែកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់ វិយោធិតមិនបន្តទៀតទេ ។

ភាគីវិយោធិតបានបញ្ជាក់ថា ៖

- វិយោធិតបានជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ តាមរយៈប្រធានក្រុម (ឈ្មោះ សុខ កៀន) ប៉ុន្តែ វិយោធិតបានចេញសិខិតជូនដំណឹងជាផ្លូវការដល់កម្មករនៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដូចនេះ វិយោធិតសម្រេចយកតាមថ្លែងចេញសិខិតជូនដំណឹងជាផ្លូវការ អក្សរ ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករវិយោធិត គោ ស្រីនាង បានមកក្រុមហ៊ុន និងបានស្នើសុំឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាការងារ។



ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកបន្ត ដូចនេះ និយោជកត្រូវតែបានប្រាប់ថា បើចង់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក
បន្ត គឺដាក់តែ ០៧ ថ្ងៃបានហើយ ព្រោះនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យទៀតទេ ។ ដូចនេះ
ករណីនេះ និយោជកមិនបានណែនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកបន្តទេ តែជាការ
ឆ្លើយតបតាមសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ។

លេខ៣៧នៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការមាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០
រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២
ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ គឺក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់
សម្រាក ដោយមិនមានការងារធ្វើ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងធ្វើការពិចារណាថា បើនិយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង
ត្រឹមត្រូវក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករ
និយោជិត ដោយមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងប្រកាស ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដែរ ឬទេ? ហើយថា
បើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ នៅពេលដែលនិយោជក
បានជូនដំណឹងជាមុនពីការឈប់សម្រាកទៅកាន់កម្មករនិយោជិត?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានក្រឹរស្ថានត្រឹម ហើយ
ក្រឹរស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើប្រាស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងទឹកដីនៃណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោង
ដាង ការដ្ឋាន រល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។...” ។

ក្នុងសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា២ នៃច្បាប់
ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ស្ថិតណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើ
ឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦- ឃ្លី
កស្វី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កុមារា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៣/០៧-
ហ្គោល ល្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង វេ មី៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ មី៣
លេខ៨៤/០៨-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កុមារា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩-ក្របីជ អាចាំរល) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុង
ការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដឹកនាំការងារបានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ នេះ
ធ្វើឡើងមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមច្បាប់ ។ ជាទូទៅ អំណាចគ្រប់គ្រងចាត់ចែង អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកធ្វើការ
ប្រើកម្មករឱ្យធ្វើការងារដើម្បីឱ្យផលិតកម្មក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការបាន ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងនេះ ត្រូវធ្វើឡើងតាម
សមហេតុផល ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានសម្រេចប្រកាសផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃ បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត តាមរយៈសេចក្តីប្រកាស ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥ មានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសមស្របដើម្បីជាប្រយោជន៍បន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃ ធ្វើការងារជូននិយោជក ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការមិនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នៅ ក្នុងអំឡុង ពេលមិនមានការងារធ្វើ គឺផ្ទុយនឹងមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តពិចារណាពីការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយផ្អែកលើសេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥ និងស្របតាមមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោម ៖

សេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥របស់ក្រុមហ៊ុន អឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិស្តីពីការផ្តល់ អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី១ និងទី៣) ចែងថា ៖ “ចាប់ ពីថ្ងៃទី ០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ (ប្រាំរយ រៀល) ដល់កម្មករដែលមកធ្វើការ ។ ក្នុងករណីកម្មករមិនមកធ្វើការដូចជា (សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់សំរាល ច្បាប់ចុះ ច្បាប់បំណាច់ឆ្នាំ និងការឱ្យឈប់សម្រាកដោយមានជូនដំណឹងមុន) មិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភឡើយ ។ ដោយ ឡែក កម្មករដែលមកធ្វើការហើយឈឺ ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្តេនមេដៃចូលព្រឹត្តិបត្រ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់ ថ្លៃ បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀលដែរ ។...” ។

យោងតាមសេចក្តីប្រកាសខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានយល់ព្រម ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីការកំណត់នៃច្បាប់ជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយ ថ្ងៃ ដោយភ្ជាប់ជាមួយលក្ខណៈថា ជូនចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការ ហើយក្នុងករណីកម្មករមិនមកធ្វើការ ដូចជា សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់ឈប់ សម្រាកសំហែមាតុភាព ច្បាប់ចុះ ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការអោយឈប់ សំរាកដោយមានជូនដំណឹងជាមុន នោះកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលរកឃើញថា រាល់ពេលដែល និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺភាគីនិយោជកបានជូនដំណឹង ទៅកាន់ភាគីកម្មករនិយោជិតជាមុន ហើយប្រសិនបើគ្មានការជូនដំណឹង និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូន កម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជក ពិតជាមិនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ជូនកម្មករ និយោជិតឡើយក្នុងករណីនៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនិង/ឬថ្ងៃឈប់ដោយមិនមានការងារធ្វើ ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិត បានមកធ្វើការ ហើយបានស្តេនមេដៃ ទោះបីជានិយោជកមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើក៏ ដោយ ក៏និយោជកតែងតែ ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់នេះជូនដល់ពួកគាត់ដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារសេចក្តីប្រកាសខាងលើហើយ ។

យ៉ាងណាមិញ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាធរមាន រៀបរយតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ចូលគ្នា ដូច្នេះ វិធាន ទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកភាគភាគី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្នុងនាមនៃការងារ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកដោយ ឥរិយាបថ” ។



មោឃៈដោយពេញច្បាប់” ។

យោងកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុខរបស់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍និយោជកច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៥/០៤-ជប វិទ្យុ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ១០៩/០៩-ជប អស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១០/១០-ណកហ្គរវិលដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុខខាងលើដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងដោយផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីការកំណត់នៃច្បាប់ ដោយបានភ្ជាប់ជាមួយនូវលក្ខខណ្ឌនៃការមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ ក្នុងម៉ោងបំពេញការងារជូននិយោជក ។ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង ដូចពោលខាងលើរបស់និយោជកបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ល្អប្រសើរបន្ថែមជូនដល់កម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈសមស្រប ហើយក៏មានភាពត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការងារ ដោយមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវជាមុនពីនិយោជក និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការមិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមនូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ស្របតាមការកំណត់ និងសម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយសកម្មភាពនេះ មិនផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឡើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ខ្លួនសមស្រប និងបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ខ្លួន ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមិនមានការងារធ្វើចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ ។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមិនមានការងារធ្វើចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន



១០០ ភាគរយ ប្រាក់បង្កាន់ធ្វើការឡើងទាន់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារ អាមេរិក ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់បង្កាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងអំឡុងពេល និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែរ ឬ ទេ?

កថាខណ្ឌទី១១ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែក សេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈឆ្លងឆ្នាំ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ” ។

យោងតាមកថាខណ្ឌ១១ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាំងលើ មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយជាពិសេសការព្យួរ នេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ៖ “ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវមានការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារជុំវិញ បញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានការពិនិត្យត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញ សកម្មភាពព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ពិតប្រាកដមែន” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៧/០៤-អាក ហើត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ១៣៦/០៤-ស្តីកើតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៥-ចុង វ៉ា ទី១ ទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗខាងលើដែរ ។

បន្ថែមពីនេះទៀត កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ “ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែភាគពួកតូចតាចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ ភាគពួកតូចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យ និយោជក និងភាគពួកតូចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមាន បទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ៖ “ប្រសិនបើនិយោជកបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ និយោជក មិនមានភាគពួកតូចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនោះ និយោជកមិនមែនជាភាគពួកតូច ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតក៏ដោយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦០/០៦-ក្តីវេទក្យ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៧៥/០៧- ក្របខណ្ឌវិវាទ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៤-ហ្វាព្យូជិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២



លេខ ៥៧៧/០៨-ជ្រំវាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានរៀបចំកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។ ដោយឡែក នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដឹងពីការអនុញ្ញាតរបស់អធិការការងារ និងបានអះអាង ថា ការរៀបចំ កិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺមិនអាចយកជាការបានទេ ពីព្រោះនិយោជកបានរៀបចំកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត លើសរយៈពេលពីរខែ ហេតុនេះ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលដឹងថាសំណើលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារ ពីអធិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ស្របនឹង លិខិតអនុញ្ញាតនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យ ទៅកាន់ស្ថាប័នដែលចេញលិខិតនេះ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានប្តឹងដល់ ឬធ្វើបណ្តឹង ឧបាស្រ័យចំពោះលិខិតនេះនិងទទួលបានការបដិសេធចំពោះលិខិតឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារ អនុលោមតាមមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺត្រូវស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ អធិការការងារ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ការរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ គឺត្រូវបានអនុញ្ញាតពីអធិការការងាររួចហើយ ។ ហេតុនេះ ការរៀបចំកិច្ចសន្យា ការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ គឺស្រប តាមនីតិវិធី និងមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់ប្រាក់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ដូន កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងពិនិត្យកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ងោ ស្រីឆាង ចូលធ្វើ ការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ងោ ស្រីឆាង គឺជាម្ចាស់កម្មករនិយោជិត មាន កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ករណីនេះជាការមិនប្រក្រតីកិច្ចសន្យាការ ងារ មិនមែនជាការបញ្ឈប់ការងារទេ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរូបនេះត្រូវបានកំណត់ទិរវេលា

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករ



និយោជិត នៅ ស្រីរោង ចូលធ្វើការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូល ធ្វើការធម្មតាវិញដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់...” ។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវេលា ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ មានន័យថា ភាគពួកវិទូរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផុតរលត់ ។ ដូចនេះ មិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀត ឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហូឃៅ ទេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ១២២/១០-ម៉េង យ៉ាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ និងលេខ ១០៥/១១-ហ្គោលហ្គេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗខាងលើដែរ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវេលា ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ហើយភាគពួកវិទូរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបានផុតរលត់ដែរ ។ ដូចនេះ មិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀត ឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវេលា ០៦ ខែ ចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវេលារបស់កម្មករនិយោជិត នៅ ស្រីរោង ទេ នៅពេលដល់កាលកំណត់កិច្ចសន្យាការងារផុតរលត់ ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកក៏បានធ្វើការជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មុនកិច្ចសន្យាការងាររបស់តាងដល់កាលកំណត់ហើយដែរ ។

ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់តាងត្រូវបន្តស្មើកិច្ចសន្យាការងារគ្រាន់បូង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ទិវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរក្សាទុកជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា...” ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ទិវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរក្សាទុកជាមុនចំនួន ១០ ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់អំពីការតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវេលាតិចជាង ០៦ ខែ ឬស្មើនឹង ០៦ ខែនោះទេ ។



ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៦ខែ ចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។ និយោជក បានជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលការជូនដំណឹងរបស់និយោជកអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ ជាការអនុវត្តដែលមិនមានកំណត់ជាការព្យាបាល ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹង មុនពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់នោះទេ ។

ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា យោងមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា មិនឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រី ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពទេ ទោះបីជាតាមរយៈការជូនដំណឹងមុនក៏ដោយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាបន្ថែមដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឈប់ឆ្កួងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១១៧/១១-ស្ត. នីតិវិធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ បានបកស្រាយមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើថា ៖ “តាមន័យនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូននៅពេលឆ្កួងទន្លេ ឬនៅពេលណាមួយក្នុងពេលសម្រាលកូននេះ ប៉ុន្តែមិនបានហាមឃាត់និយោជកក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករវិទីដែលមានផ្ទៃពោះឡើយ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺនិយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង ដោយហេតុតែកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់របស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់បញ្ចប់ ប៉ុន្តែមិនមែនជាការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ គឺត្រូវអនុវត្ត និងធ្វើការបកស្រាយនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវបាន បញ្ឈប់ ពីការងារ តែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនមែនជាបញ្ឈប់ការងារ ដោយមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង គឺមិនផ្ទុយពីស្មារតីនៃមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ ។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដាច់ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង ទទួលយកកម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង ចូលធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់មិនឱ្យបញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូន ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាកដោយមិន មានការងារធ្វើចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង អំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនល្បីកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អា ស្រីនាង ចូល ធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ចប់ពីការងាររហូត ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការធម្មតា ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈពេលនៃការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ា សំបូរណា

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ស៊ីម សុខន្ត្រា

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុងឈា

ហត្ថលេខា ៖ _____



Most workers, including myself, were afraid and did not want to participate in demanding for the compensation of 50% minimum wage even we knew it was ours. However, after I participated the discussions at Drop In Center (DIC) and met other workers, exchanged the experience on how to solve the case at the workplace, my fear was gone and I was really happy.

I was happy when I saw workers have come together to demand, and everyone shared the issues and information. Nevertheless, there was still workers who did not participate, even they clearly knew the factory was not complied with the Labour Law.

At first, I did not want to even learn about the Labour Law at the Drop In Center. However, when I faced the violation at the factory, I went to learn and to discuss with other workers. I started to know other workers, understood about the Labour Law and I got stronger and more confidence.

Workers usually did not trust their fellow workers; they trusted the trade unions! Workers often relied on trade unions to solve their problem, and when the trade unions could not solve, they thought no other fellow worker could. So being the workers' representative, we faced a lot of challenges with workers, the trade unions and the factory's management.

The stakeholders, especially the buyers (brand company), did not easily agree or accept the situation and conditions brought by workers, even we brought them the evidences. They did not believe in workers! They wanted to get the evidence themselves.



**Building # 3-4, Street 339, Boeng Kak I Commune, Tuol Kork District,
Phnom Penh, Cambodia**

communication.wic@gmail.com
www.wic.unitedsisterhood.org