

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 GDP². 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.

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.

ISV International Manufacturing

薪資結單(PaySlip)

Section: C4 薪單內容

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

words of	emp Name	Employee Date of Birth
emp's Date	emp Department	emp Post #
\$4, 9230		

PN	Price	Qty	Amount
WEEKS	0.2130	32	42.16
Hours in	0.6134	-	-
Hourly Wage	perks	-	0.4208
01 Sub-Total 1	work	-	32.61
05 Days-Hrs	between	3.50	17.40
07 Holiday	work	1.00	4.90
08 Yrs	work	-	3.00
09 Other	work	-	3.00
14 Union Fee	work	-	0.50
18 Paid Allowance	work	-	7.00
20 Sub-Total 2	work	-	21.21
22 Income Tax	work	-	-
23 Grand Total	work	-	24.83

Recipient's \$24
Signature or Finger Print \$1,300

ISV International Manufacturing

薪資結單(PaySlip)

Section: C4 薪單內容

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

words of	emp Name	Employee Date of Birth
emp's Date	emp Department	emp Post #
\$4, 9230		

PN	Price	Qty	Amount
WEEKS	1.3134	21	27.58
Hours in	0.6134	-	-
Hourly Wage	perks	-	0.3304
01 Sub-Total 1	work	-	20.20
03 Sickness 1	perks	-	5.46
05 Days-Hrs	between	5.75	27.68
06 Over Time	work	3.00	4.62
09 Other	work	-	16.90
11 Meal	work	-	3.25
13 PH OT	work	-	8.00
14 OT Sickness	work	-	1.00
20 Sub-Total 2	work	-	20.22
22 Income Tax	work	-	-
23 Grand Total	work	-	20.22

Recipient's \$60
Signature or Finger Print \$2,200

ISV International Manufacturing

薪資結單(PaySlip)

Section: C4 薪單內容

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

words of	emp Name	Employee Date of Birth
emp's Date	emp Department	emp Post #
\$4, 9230		

PN	Price	Qty	Amount
WEEKS	0.3130	300	92.90
Hours in	0.6134	-	-
Hourly Wage	perks	-	1.0288
01 Sub-Total 1	work	-	32.58
04 Sickness	work	-	8.83
05 Days-Hrs	between	30.00	82.50
06 Over Time	work	3.00	3.00
08 Yrs	work	-	1.00
09 Other	work	-	1.00
11 Meal	work	-	0.75
13 PH OT	work	-	8.00
14 OT Sickness	work	-	0.75
18 Union Fee	work	-	0.50
18 Paid Allowance	work	-	1.00
20 Sub-Total 2	work	-	121.20
22 Income Tax	work	-	-
23 Grand Total	work	-	121.20

Recipient's \$124
Signature or Finger Print \$2,800

ISV International Manufacturing

薪資結單(PaySlip)

Section: C4 薪單內容

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

words of	emp Name	Employee Date of Birth
emp's Date	emp Department	emp Post #
\$4, 9230		

PN	Price	Qty	Amount
WEEKS	0.7130	33	23.90
Hours in	0.6134	-	-
Hourly Wage	perks	-	0.3287
01 Sub-Total 1	work	-	20.20
03 Sickness 1	perks	-	9.01
05 Days-Hrs	between	12.00	67.97
01 Sub-Total 2	work	-	20.22
22 Income Tax	work	-	-
23 Grand Total	work	-	20.22

Recipient's \$63
Signature or Finger Print \$1,850

ISV International Manufacturing

薪資結單(PaySlip)

Section: C4 薪單內容

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

words of	emp Name	Employee Date of Birth
emp's Date	emp Department	emp Post #
\$4, 9230		

PN	Price	Qty	Amount
WEEKS	0.3144	236	47.136
Hours in	0.6134	-	-
Hourly Wage	perks	-	0.6102
01 Sub-Total 1	work	-	32.13
05 Days-Hrs	between	6.50	42.13
09 Other	work	1.00	5.46
13 Lunches	work	-	0.88
01 Sub-Total 2	work	-	28.47
23 Income Tax	work	-	-
24 Grand Total	work	-	28.47

Recipient's \$48
Signature or Finger Print \$1,850

ISV International Manufacturing

薪資結單(PaySlip)

Section: C4 薪單內容

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

words of	emp Name	Employee Date of Birth
emp's Date	emp Department	emp Post #
\$4, 9230		

PN	Price	Qty	Amount
WEEKS	0.8137	67	61.70
Hours in	0.6134	-	-
Hourly Wage	perks	-	0.3019
01 Sub-Total 1	work	-	32.22
05 Days-Hrs	between	10.50	18.96
06 Over Time	work	4.00	4.21
09 Other	work	-	3.40
11 Meal	work	-	2.10
13 Lunches	work	-	1.38
01 Sub-Total 2	work	-	31.21
23 Income Tax	work	-	-
24 Grand Total	work	-	31.21

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

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

1.2.3 Suspension of employment with a wage of USD 50

Workers could not work full time from early 2015. In October 2015, the factory submitted a request to the Ministry of Labour to suspend the employment of workers in Building A and Building C. Employment suspension in Building C was effective from 1 to 30 November 2015 and this involved a total of 498 workers. Suspension in Building A was from 1 to 31 December 2015 and involved a total of 474 workers⁸. The company claimed that the reason for suspension of work in these two buildings was because of insufficient purchase orders due to very strong competition in foreign markets. The company therefore did not have enough work and this affected the workers. However, the company provided USD 50 to support workers' accommodation during the employment suspension.⁹ After asking for information from representatives of the employer and workers, the Ministry of Labour issued a notification to the company requiring it to implement proper procedures of employment suspension in accordance with the Labour Law, Chapter 4, Part 2, regarding suspension of employment.¹⁰



⁸ 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.

⁹ Ministry of Labour and Vocational Training; Minutes on meeting to obtain information from representatives of the company, 15 October 2015

¹⁰ 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.

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

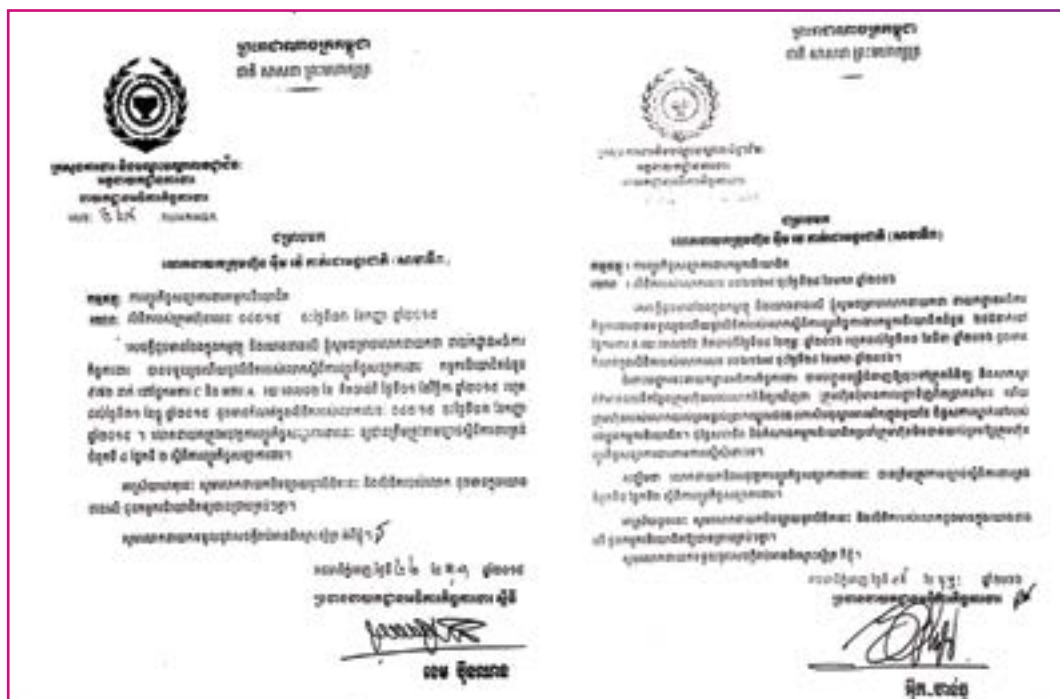
Unit heads, group leaders and unions

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.

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/អ.វ.វ.ក

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៩

លិខិតបង្គាប់ការ

- យោង: - ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ករណីចាត់វេជ្ជបញ្ជាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ចាត់តាំង: លោក វ៉ាន់ ឃីវ៉ាន់ ជូន

ឋានៈ: ប្រធានគណៈកម្មាធិការវិជ្ជាជីវៈ ជាអ្នកជំនាញ

វិភាគការងាររួមនៅ: គណៈកម្មាធិការ M&V I - បី

លិខិតបង្គាប់ការនេះមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា រហូតដល់ពេលចប់បេសកកម្ម ១៩/៤/២០

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



អ៊ុន សំយោង



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ប្រសូទការងារ ទំព័រ បទប្បញ្ញត្តិជាតិ

ក្រុមការងារប្រតិបត្តិការ

នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ

កំណត់ហេតុនៃការប្រជុំប្រតិបត្តិការ

ផ្នែកការងារ គណនេយ្យ ប្រតិបត្តិការ

ឈ្មោះប្រតិបត្តិការ: គ្រូបង្វែរ ក្រុមប្រឹក្សា ៧ I-III

សេចក្តីពន្យល់ពីការប្រជុំប្រតិបត្តិការ :

- ១ ការប្រជុំប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃ ០៧/០៩/២០១៥ ←
- ២ ការប្រជុំប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ ០៩/០៩/២០១៥ ←
- ៣ ការប្រជុំប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ ១០/០៩/២០១៥ ←
- ៤ ឈ្មោះប្រតិបត្តិការ: លោក វី ឈុន វិញ្ញាណ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា ៧ I-III

សេចក្តីពន្យល់ពីការប្រជុំប្រតិបត្តិការ :

- ៥ ការប្រជុំប្រតិបត្តិការ: ១៥/០៩/២០១៥ ឈ្មោះ: គ្រូបង្វែរ ក្រុមប្រឹក្សា ៧ I-III ←

៦ ការប្រជុំប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ: ក) ឈ្មោះប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ ៧/០៩/២០១៥
ខ) ឈ្មោះ: _____

ចំពោះប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ ៧/០៩/២០១៥: គ្រូបង្វែរ ក្រុមប្រឹក្សា ៧ I-III
គ្រូបង្វែរ ក្រុមប្រឹក្សា ៧ I-III ៧/០៩/២០១៥
៧ គ្រូបង្វែរ ក្រុមប្រឹក្សា ៧ I-III

សេចក្តីពន្យល់ពីការប្រជុំប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ :

- ៧ ឈ្មោះ ប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ: (គ្រូបង្វែរ ក្រុមប្រឹក្សា ៧ I-III) ←

ការប្រជុំប្រតិបត្តិការ: _____

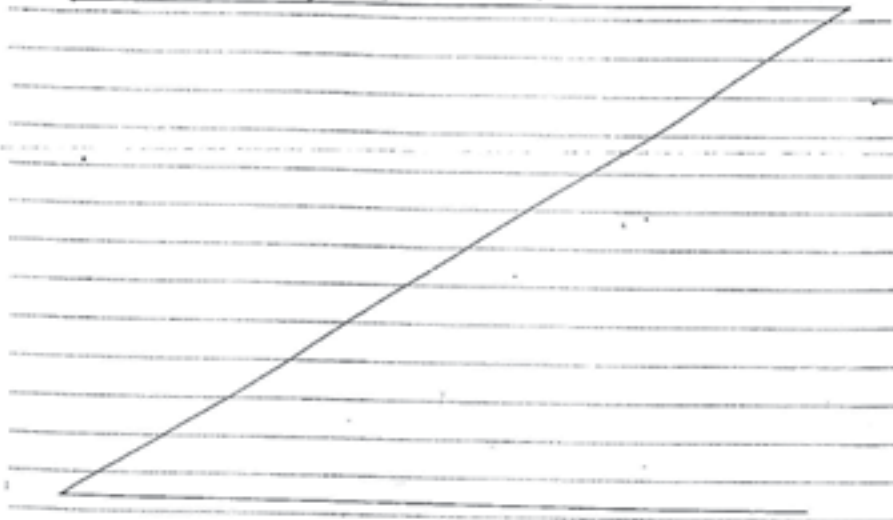
លេខទូរស័ព្ទ: ០១២ ៦៩៩៣៥ លេខទូរសារ: _____

៨ លើកទទឹងប្រតិបត្តិការប្រចាំខែ: ៧/០៩/២០១៥ ទំព័រ ១

၁၇) ကာလီလံစာရွက်အပေါ်ကားစာစာပေးပေးပါ။

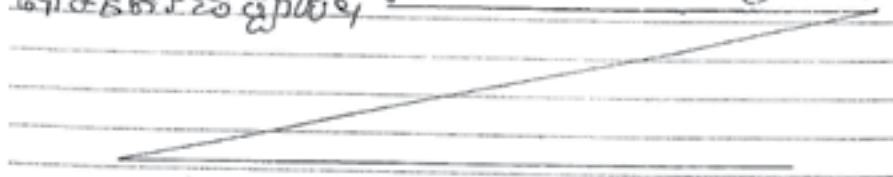
(က) ကားစာပေးပေးပါ။

(၁) နေရာပေးပေးပါ။



(ခ) ကားစာပေးပေးပါ။

နေရာပေးပေးပါ။



ကားစာပေးပေးပါ။

၁၈) ကားစာပေးပေးပါ။

နေရာပေးပေးပါ။



ကားစာပေးပေးပါ။

ကားစာပေးပေးပါ။

ကားစာပေးပေးပါ။

အခံကံစီ ၄ ဝံစု ပြောပြကြပါပေအံ့ကား

၁. (ကံစီ) သိပ်ကုမ္ပဏီပိုင်လုပ်ငန်း အားလုံး ပြန်လည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဖြစ်ပေအံ့ကား။ ဝန်ထမ်းများ၏ အကျိုးစီးပွားကို စောင့်ရှောက်ပေးရန် အတွက် အလုပ်အကိုင်များကို ပြန်လည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဖြစ်ပေအံ့ကား။
၂. ပြန်လည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ပြန်လည် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး အဖွဲ့အစည်းများကို ဖွဲ့စည်းပေးရန် ဖြစ်ပေအံ့ကား။
၃. အလုပ်အကိုင်များကို ပြန်လည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း အတွက် အလုပ်အကိုင်များကို ပြန်လည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဖြစ်ပေအံ့ကား။
၄. ပြန်လည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ပြန်လည် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး အဖွဲ့အစည်းများကို ဖွဲ့စည်းပေးရန် ဖြစ်ပေအံ့ကား။
၅. ပြန်လည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ပြန်လည် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး အဖွဲ့အစည်းများကို ဖွဲ့စည်းပေးရန် ဖြစ်ပေအံ့ကား။

ကလေးစားစွာဖြင့် 11.05.2015 ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၅ ရက်နေ့၊ ရန်ကင်းမြို့၊ မြောက်ဧရာဝတီ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានវិសាមញ្ញ

ក្រុមហ៊ុន: អិចស៊ីស

ចំនួនក្រុមហ៊ុន: ៧១៩១ លេខប្រតិបត្តិ: ១១ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ: ២០១៤ ចេញលេខ: ១៤.០១



ល.រ	នាម និង ភេទ	ភេទ	មុខងារ	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១	គុណ ម៉ៅ ណា	ប្រុស	គុណ ម៉ៅ ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
២	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
៣	យ៉ា វ៉ែន	ប្រុស	យ៉ា វ៉ែន	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
៤	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
៥	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
៦	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
៧	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
៨	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
៩	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១០	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១១	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១២	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១៣	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១៤	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១៥	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១៦	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១៧	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១៨	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
១៩	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]
២០	ស៊ី ហ៊ុន ណា	ប្រុស	ស៊ី ហ៊ុន ណា	០១២៣៤៥៦៧	[Signature]

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀងទី: ៧

ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង: 015 662 66

បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលបានចូលរួមក្នុងការប្រជុំ... លេខសម្រេច... ០៤.០៣.០៧... I-III

នៅថ្ងៃទី ១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ រាជធានីភ្នំពេញ

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	មុខងារ	លេខទូរស័ព្ទ	ហត្ថលេខា
១	David Teo	M.	គណន.		
២	Pha Na	F.	និពន្ធនាយក		
៣	យ៉ា. ណាត់	M.	គណនេយ្យ	០១៦.២០៧០.៤៦	
៤					
៥					
៦					
៧					
៨					
៩					
១០					
១១					
១២					
១៣					
១៤					
១៥					
១៦					
១៧					
១៨					

ចេញបញ្ជីត្រឹម... ទំព័រ ១ នៃ ១

ទាក់

ទូរស័ព្ទទាក់ទង: ០១៧ ៧៣៤ ៦៦៨

រដ្ឋសភា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតជូនដំណឹង

ទទួលបានដោយ	
លេខ	១១១១
ថ្ងៃខែឆ្នាំ	០១/០៤/២០១៤
ទីកន្លែង	ភ្នំពេញ

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករ កម្លាំង និងបំណងប្រាថ្នារបស់ប្រជាជនកម្ពុជា ក្នុងការអនុវត្តន៍យ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ ផែនការស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ឆ្នាំ២០១៤ ២ សង្កាត់ម៉ាកអន្តរក្រោម ខ័ណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ ។

សូមគោរពជូន

លោកនាយកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល អ៊ុយ និង លី

តាមរយៈ : សហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ច ៨

កម្មវត្ថុ : សូមជូនដំណឹងពីការធ្វើកូដកម្ម

សេចក្តី : - ជំនិតលើកដាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤
 - ជំនិតណាត់សុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយបញ្ហាប្រតិបត្តិការងារ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤
 - មាត្រា២២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	លេខ: ៤៧១ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ៤ ឆ្នាំ ២០១៤
--	---------------------------------------

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	លេខ: ០៦៧ គក/ក ថ្ងៃទី ០៤ ខែ ០៤ ឆ្នាំ ២០១៤
--	---

តាមតាមកម្មវត្ថុ និងយោងតាមលើ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាសូមជម្រាបជូនលោកនាយកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលថា : កាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាបានធ្វើការផ្តិតមេដៃលើកដាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ច ៨ ដើម្បីអោយសហគ្រាសទាំងនោះមានសិទ្ធិក្នុងការជួយដោះស្រាយ កំប្លោងការងារសម្របសម្រួលជាមួយលោកនាយកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសំណុំរឿងបច្ចេកទេសរបស់ពួកយើងខ្ញុំ បន្ទាប់មកសហគ្រាសទាំងអស់ក៏បានធ្វើជំនិតណាត់សុំជួបជាមួយលោកនាយកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់ពួកខ្ញុំ ធ្វើយ៉ាងណាអោយមានលទ្ធផលដែលអាចទទួលបានលទ្ធផលសំរាប់ខ្លួន ក៏ប៉ុន្តែត្រូវបានលោកនាយកធ្វើការបដិសេធឱ្យជួបជាមួយតំណាងសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ច ៨ ទាំងអស់នោះឡើយ ការធ្វើខុសនៃបែបនេះវាបានស្លែងចេញពីចេតនាកម្រិតរបស់ភាគីក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានលក្ខណៈបិទស្រទាប់ និងមិនចង់អោយមានសន្តិភាពនៅក្នុងកងការងារ ។

ដូច្នេះក្នុងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃ ទប់ពីថ្ងៃជម្រាបជូនដំណឹងនេះ បើពុំមានដំណោះស្រាយជាវិជ្ជមានទេ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នានឹងធ្វើកូដកម្ម ហើយរាល់ការខាតបង់ផលប្រយោជន៍របស់យើងខ្ញុំ គឺភាគីនិយោជកជាអ្នក ទទួលខុសត្រូវទាំងអស់ ។

ការធ្វើកូដកម្មនេះក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយមួយដ៏យុត្តិធម៌ ។

អាស្រ័យដ្ឋានជម្រាបជូនដំណឹង សូមលោកនាយកទេញប្រាប់ជាពិសេស ។

សូម លោកនាយក ទទួលនូវការគោរពរាប់អានពីយើងខ្ញុំ ។

ចម្រងជូន

- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- សហគមន៍កាន់សេវាកម្មជាតិ CMAC
- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលវិជ្ជាជីវៈ H&M
- តំណាងរាស្ត្រក្រសួងក្រសួងកម្មករ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ដើម្បីជូនជម្រាប និងជួយដោះស្រាយ
- ឯកសារកាលប្បវត្តិ

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤

សូមមេដឹកនាំ

១០៦២, 3126125
 P-011
 P-151, P-055, P-001, P-107, P-010, P-185, P-08
 395902

ប្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតណាត់ជួប

<p>សហគំនូសហដ្ឋានកម្ពុជាកម្ពុជា</p> <p>សហគំនូសហដ្ឋានកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ</p> <p>សម្ព័ន្ធសហដ្ឋានកម្ពុជាអាស៊ាន</p> <p>សហគំនូសហដ្ឋានព័ត៌មានកម្ពុជាកម្ពុជា</p>	<p>សហគំនូសហដ្ឋានស្បៀងកម្ពុជាកម្ពុជា</p> <p>សហគំនូសហដ្ឋានកម្ពុជារ៉ាមីបតេឡេកម្ពុជា</p> <p>សម្ព័ន្ធសហដ្ឋានការពារព្រៃកម្ពុជា</p> <p>សហគំនូសហដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍សិទ្ធិការពារ</p>
--	--

ជំរាបមក:

លោកនាយកក្រុមហ៊ុនភាគរស់នៅរដ្ឋបាលជាតិ អ៊ុយ ឌីច ទើ

កម្មវត្ថុ: សុំជួបពិភាក្សាការងារ លើសំណើទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនរបស់បងប្អូនកម្មករ កម្មករវិនី នៃក្រុមហ៊ុនភាគរស់នៅរដ្ឋបាលជាតិ អ៊ុយ ឌីច លេខ ៧ 1-III

យោង: លិខិតលេខ ៣៣ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំសូមជម្រាបជូន លោកនាយកអោយបានជ្រាបថា: សហគំនូសហដ្ឋានកម្ពុជាកម្ពុជា ទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់លោក ទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ដែលក្រុមហ៊ុនរបស់លោកអនុវត្តទាំងបានត្រឹមត្រូវ និងមិនទាន់បានល្អប្រសើរដូចក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត ។

ហេតុដូច្នេះហើយយើងខ្ញុំសូមធ្វើការណាត់ជួបជាមួយ លោកនាយកដែលមានកាលបរិច្ឆេទដូចខាងក្រោមនេះ :

កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង ៨:០០ នាទីត្រឹម

ទីកន្លែង: ក្រុមហ៊ុន អ៊ុយ ឌីច

យើងខ្ញុំសម្រេចថា លោកនាយក និងរៀបចំឱ្យមានការណាត់ជួបនេះប្រកបដោយការយោគយល់គ្នា រវាងលោកនាយក និង សហគំនូសហដ្ឋានទាំង ៨ យើងខ្ញុំ ស្របតាមការស្នើសុំពីខាងលើ ។

សូមលោកនាយកទទួលនូវការណាត់ជួបអោយបានល្អ ។

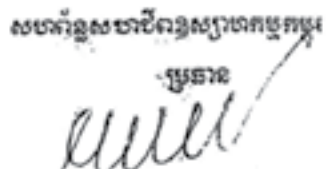
បញ្ជាក់ : ការណាត់ជួបពិភាក្សានូវលក្ខខណ្ឌការងារនេះ ចាត់ទុកជាការជូនដំណឹងស្តីពីការធ្វើកូដកម្ម ។

ជាប់មកជាមួយនូវ

-ដំបូងទាមទារលក្ខខណ្ឌការងាររបស់បងប្អូន

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៥

សហគំនូសហដ្ឋានកម្ពុជាកម្ពុជា


សហគំនូសហដ្ឋានស្បៀងកម្ពុជាកម្ពុជា


សហគ្រាសសហគមន៍កម្ពុជាជីវ័យសិទ្ធិកម្ពុជា
ប្រធាន
លីវ វិសាលា

សហគ្រាសសហគមន៍កម្ពុជាមិត្តភាពស្រុកស្រី
គ.ប ប្រធាន
Dang S
សាខា ៣៣ .

សម្ព័ន្ធសហគមន៍កម្ពុជាអាស៊ាន
លីវ វិសាលា
ស្ថាប័ន លេខ១២

សម្ព័ន្ធសហគមន៍កម្ពុជា
ប្រធាន

សហគ្រាសសហគមន៍កម្ពុជា
ប្រធាន
លីវ វិសាលា

សហគ្រាសសហគមន៍កម្ពុជាសិទ្ធិការពារ
លីវ វិសាលា

កម្ពុជា ថ្ងៃ ០៤ ២០១៧
លីវ វិសាលា

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

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាសកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ច្រមុះមហាក្សត្រ

លិខិតពិភាក្សា និងផ្ទេរសិទ្ធិ

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករ កម្មករវិនិ ដែលបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរអន្តរជាតិ M&V 1 និងM&V 3 ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅតាមបណ្តោយផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្កែបក្រោម ខ័ណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ ។

សម្រេចសេចក្តី

- | | |
|------------------------------------|---|
| សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាកម្ពុជា | សហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ✓ |
| សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាជីហ្វីស៊ីកម្មករ | សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាកម្មករសេរីសេរីសេរីសេរីសេរី |
| សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាអាស៊ាន | សម្ព័ន្ធសហជីពការងារស្ត្រីកម្ពុជា ✓ |
| សហព័ន្ធសហជីពគីមីកម្ពុជាកម្ពុជា | សហព័ន្ធសហជីពគីមីកម្ពុជាស៊ីវិល |

កម្មករ៖ សុំពិភាក្សា និងផ្ទេរសិទ្ធិគ្រប់ ដោះស្រាយមកដោយសហព័ន្ធសហជីពទាំង៨ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជូនដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ។

- យោង៖** ១/ច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
 ២/អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ៨៧ និង៩៨ ស្តីពីការទេសចរណ៍សមូហភាព
 ៣/ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបបទ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រកាស ៥ ភាគីវិទាអាស៊ានអោយដេដូយអម ប្រយោជន៍តំណាងខ្លួនបាន ។

ពេលមកទូរគុ និងយោងទាំងនេះ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាមានកិត្តិយសសូមជំរាបជូនលោកប្រធានដោយក្តីគោរពថា : សុំពិភាក្សា និងផ្ទេរសិទ្ធិមកដោះស្រាយមកដោយសហព័ន្ធទាំង ៨ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារជូនដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ប្រយោង៖

- ១-ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ១០០ % ជូនដល់កម្មករ កម្មករវិនិ នៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ M&V 1 ក្នុងកំឡុង ពេលរៀបការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ស្របតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល ហើយត្រូវគិតអោយបានច្បាស់លាស់សម្រាប់កម្មករធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមតំលៃច្រើន និងកម្មករទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់កំណត់ ។
- ២-ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល លេខៈ២៣ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការគណនាប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមសារពនៃប្រាក់ ឡូសសរុបរយៈពេល១២ខែនៃក្រោយ ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការគណនាក្នុងកំឡុងពេលដែលកម្មករឈប់សំរាក ។
- ៣-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល លេខៈ ៣៥ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ស្តីពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងម្នាក់ផ្អែម្រប់កម្មករវិនិ ដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលនៅលើចេញទៅបំបៅកូន ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីគណនា ។

- ៤-ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ការទាំទូលផលិតផលនោះ រៀបចំកម្មវិធីសម្រេច ដែលធ្វើអោយមានការប៉ះពាល់ និងខ្លះខាតសំរាប់ការងាររបស់កម្មករក្នុងការផលិត ។
- ៥-សូមអោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការគិតលុយផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនដល់កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមិនទាន់ទាំងស្រុង ដោយមានអតិសភាពការងារមធ្យម ៥ឆ្នាំ ឡើងទៅ ។
- ៦-សូមអោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការកម្រិតដំលៃឡូឡារប្រចាំឆ្នាំ ២០១៤ ប្រសព្វនឹងសមាមាត្រនៃការកម្រិតប្រាក់ឡូឡាឆ្នាំ ។
- ៧-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយធានាថ្ងៃក្រហមចំនួន ១ ដុល្លារ ជូនដល់កម្មករក្នុងមួយថ្ងៃ និងលុយធានាថែមទៀតលើលុយធានាក្នុងមួយខែ ២០០០រៀល ។
- ៨-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ប្រាក់ការងាររៀបចំទាន់ចំនួន ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។
- ៩-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ការធ្វើដំណើរ និងរៀបចំ ចំនួន ៤៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។
- ១០-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃទឹកដោះដោលចំនួន១៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករវិទីដែលទើបតែក្នុងខណ្ឌ រហូតដល់អាយុ ១៨ខែ ។
- ១១-ការឈប់សំរាកច្បាប់ពិសេស សូមអោយក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់កងជាមួយច្បាប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ ។
- ១២-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតិសភាពការងារបន្ថែមទៅលើកម្មករដែលបំរើការងារមានអតិសភាពលើសពី ១១ឆ្នាំឡើងទៅ ។
- ១៣-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃធានាថែមទៀតថ្លៃធានា និងថ្លៃអាទិ៍ ៥០០០រៀល ។
- ១៤-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ២៥ អោយបានស្មើភាពគ្នា ចំពោះកម្មករដែលបំរើការងារនៅអាគារស្ទើយប្រវត្តិ និងអាគារធម្មតានៅពេលធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ ។
- ១៥-ពេលផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារ សូមអោយក្រុមហ៊ុនយកអតិសភាពបំណាច់ផ្តល់ដល់កម្មករមាន មកធ្វើការរៀបចំសមាមាត្រ រួមគ្នាប្រាក់ចូលដល់កម្មករតាមការបាត់បង់ស្តែង ។
- ១៦-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ៥០% ក្នុងកំឡុងពេលការងារជូនដល់កម្មករអោយបានច្បាស់លាស់ ដោយបង្ហាញពីរូបមន្តជូនដល់កម្មករទាំងអស់ប្រាក់នៃការងារ និងអ្នកស៊ីវិល ។ ប្រមាណសំរាប់លើកជូនដល់កម្មករវិទ្យុ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ត្រឹមត្រូវកន្លងមក ។
- ១៧-ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដាក់សន្យាចំពោះការងារបន្ថែមទៅតាមការកម្រិតប្រាក់ឡូឡារបស់ក្រសួងការងារឡើយ (ជាពិសេសទៅលើកម្មករដែលបំរើការងារនៅអាគារស្ទើយប្រវត្តិ) ។
 អាស្រ័យដូចគេដំបូងបង្អស់លើ សូមលោកប្រធានសហព័ទ្ធសហជីពទាំង៨ មេត្តាទទួលខុសត្រូវការពារការងារ ជួយអរម និងដោះស្រាយអោយពួកយើងផ្តល់ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។
 សូមលោកប្រធានសហព័ទ្ធសហជីពទាំង ៨ មេត្តាទទួលខុសត្រូវតាមការងារអំពីយើងផ្តល់ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០១៤

පරිපාලන මණ්ඩල වර්ගීකරණය සඳහා:

1. සභාපති වර්ගීකරණය.
2. සභාපති සාමාජික වර්ගීකරණය.
3. සභාපති චෝදනා.

තනතුරු සීමා කිරීම සඳහා විධිවිධාන පිළිබඳව අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා
 මෙහි මාර්ග 5 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග 3 ක් සහ අනෙකුත්
 මාර්ග පිළිබඳව විධිවිධාන මාර්ග 3 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග
 මාර්ග 3 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග 3 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග
 මාර්ග 3 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග 3 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග
 මාර්ග 3 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග 3 ක් සඳහා විධිවිධාන මාර්ග

විධායක ජනරාල්, ශ්‍රී ලංකා විද්‍යා මණ්ඩලය
 කොළඹ

Q2 විධිවිධාන

အ.အ.	အမည် ကုမ္ပဏီအမည်	အမျိုးအမည်	အမျိုးအမည်	အမျိုးအမည်	ဖုန်းနံပါတ်	အခြားအချက်အလက်
	လက်. ကုမ္ပဏီ	၂၆	DIV ကုမ္ပဏီ	M-V	010.400.584	lhw
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	0962570946	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	01769.5726	၀၀
	လက်. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	၇၇၆၅၅၅၂၈၀	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	0887335538	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	010898712	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	086635867	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	012၅၀၃၇၇	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	0၇၀၅၀၃၃၇	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	015၀6၄၄၀1	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	077776181	၀၀
	စတ. ကုမ္ပဏီ	၂၆	၀၀၀ ကုမ္ပဏီ	M-V	012636766	၀၀

ಕ್ರ. ಸಂ.	ನಾಮ	ವರ್ಗ	ವೃತ್ತ	ವಿಧ	ಸಂಖ್ಯೆ	ಮಾನ್ಯತೆ
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ	M + V	09285452	_____
	ರಾಜ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ			Sh
	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಸ್.	ಪ	ಶಿವ			Sh
	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಸ್.	ಪ	ಶಿವ			Sh
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ		016655750	Sh
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ		088691471	Sh
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ	N-V		Sh
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ			Sh
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ			Sh
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ			Sh
	ಶಿವ ಶಂಕರ	ಪ	ಶಿವ		01666166	Sh

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

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិសាសនាព្រះមហាក្សត្រ**

លើកតម្កល់ដំណើរធ្វើ ក្នុងកម្មវិធីកម្មករមេរៀន

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

សូមជម្រាបជូន

លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V 1 និង M&V 3

ភាសយោង: សមាជិកសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា សមាជិកសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា
សមាជិកសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា

កម្មវត្ថុ: ជូនដំណឹងធ្វើក្នុងកម្មវិធីកម្មករមេរៀននៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥

យោង: - ក្របខ័ណ្ឌការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

តាមការកម្មវត្ថុ និងយោងទៅលើ យើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នាសូមជូនដំណឹងដើម្បីធ្វើក្នុងកម្មវិធីកម្មករមេរៀន នៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីជម្រុញឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពច្បាប់ចោលសិទ្ធិកម្មករក្រោមទាំងឡាយយកខ្លួនរស់ជាដាច់ខាត និងសំណូមពរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម:

- ១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករដែលមកធ្វើការនៅថ្ងៃចុងប្រចាំខែ និងថ្ងៃអាទិត្យក្នុងមួយខែ ៣ ដុល្លារ
- ២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន១០០% ហើយសូមលើកមុខទាំងអស់ដោយគិតសម្រេចជាមួយភាគី
- ៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាវិធីបង់បង្គោលប្រាក់នៃជំនួសកម្មករដែល
- ៤- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់អាហារចំនួនពីរគ្រាប់ដល់កុមារដែលមករៀនក្នុងទារកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជំនួយការប្រើប្រាស់ឈ្មោះ ឈ្មួញ និង ចេញពីការងារ
- ៦- នៅពេលកម្មករមកយើងខ្ញុំប្រកាសនេះលើសពី១០នាក់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ប្រាក់ប្រចាំខែនៅដដែល

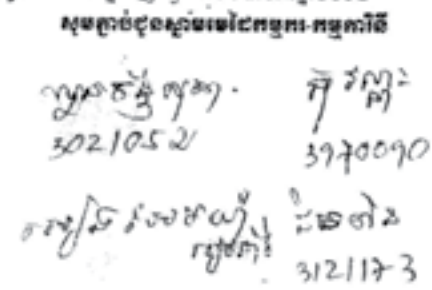
ជូនដំណឹងដើម្បីបញ្ជូនទូរស័ព្ទទៅក្រុមហ៊ុនដែលកើតឡើង យើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នាសូមឱ្យលោកនាយកជូនដំណឹងដោយសម្រេចជាមួយសមាជិកសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជាឱ្យបានមុនថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥ដើម្បីរកដំណោះស្រាយសមរម្យណាមួយជូនយើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នាដើម្បីជម្រុញឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើក្នុងកម្មវិធីកម្មករមេរៀនតាមការកំណត់។

អស្រមៃជូនដំណឹងដោយសម្រេចជាមួយសមាជិកសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា សូមលោកនាយកមេត្តាប្រាប់និងជូនដំណឹងដោយសមរម្យជូនយើងខ្ញុំដោយស្របច្បាប់។

សូមលោកនាយកទទួលខុសត្រូវការងារនេះដល់យើងខ្ញុំ ទាំងអស់គ្នា
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥

បានឃើញនិងបញ្ជូនមក
លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V និងស្នើសុំឱ្យលោកនាយក
ជូនដំណឹងដោយសមរម្យបានមុនថ្ងៃទី៣០
ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥
ប្រធានសមាជិកសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា



សុមគ្រាប័ណ្ណសមាជិកកម្មករ-កម្មករានីខៃ


បានឃើញដំបូងបញ្ជូនមក
 លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V និងស្នើសុំបញ្ជូនលោក
 នាយកជួបពិភាក្សាដោះស្រាយឲ្យបានមុនថ្ងៃកំណត់
 រៀបចំឯកសារនៃសកម្មភាព
 ប្រធានមហាសិទ្ធិមហាសិទ្ធិបញ្ជូនមក



បានឃើញដំបូងបញ្ជូនមក
 លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V និងស្នើសុំបញ្ជូនលោក
 នាយកជួបពិភាក្សាដោះស្រាយឲ្យបានមុនថ្ងៃកំណត់
 រៀបចំឯកសារនៃសកម្មភាព
 ប្រធានមហាសិទ្ធិមហាសិទ្ធិបញ្ជូនមក



ក្រុមហ៊ុន 3020429	ឈូក ភ័ក្ត្រ - ចៅក្រម 3114152 - 3010711	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020015 - 3020006
ក្រុមហ៊ុន 3020077	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3040819 - 3020015	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3021069
ក្រុមហ៊ុន 3111406	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3178024 - 3114108	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121716
	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3113829 - F131	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន F007
ក្រុមហ៊ុន:	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន F147	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121523
- ឯកសារប្រធាននាយកក្រុមហ៊ុន NCC នៃវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3113220 - 3120056	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121033
- ឯកសារប្រធានគ្រឹះស្ថានស្រាវជ្រាវ និងបណ្ណាល័យស្រាវជ្រាវ	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3141808 - F007	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
- ឯកសារប្រធានគណៈកម្មាធិការដោះស្រាយក្នុងតុលាការ	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020767	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
- ឯកសារប្រធានគណៈកម្មាធិការដោះស្រាយក្នុងតុលាការ	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3010752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
ឯកសារ LOBFC	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
ឯកសារ OMAC	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
ឯកសារ ACLS	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
ឯកសារប្រធាន	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
ក្រុមហ៊ុន	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
3120799	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
ក្រុមហ៊ុន	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
312154	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386
302075	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3020752	ក្រុមហ៊ុន - ក្រុមហ៊ុន 3121386

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 ម៉ែ ភាត់ដេរអន្តរជាតិ (សខាជីត)
ច្បារលេខៈ ១៦២៣ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម
ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
លេខៈ ០៧៥ ៤៤ ៤៤

រៀបចំ, ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០២០

នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ម៉ែ ភាត់ដេរអន្តរជាតិ (សខាជីត)
គោរពជូន
លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន រចនាសម្ព័ន្ធការកិច្ចការងារ

នាយកដ្ឋាន រចនាសម្ព័ន្ធការកិច្ចការងារ
ក្រសួងព្រៃទឹក និង រុក្ខាប្រមាញ់
លេខ ៤១៧ ខ ២១ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០២០
លេខ ៤១៧ ខ ២១
ទីស្នាក់ការកណ្តាល រាជធានីភ្នំពេញ

- កម្មវត្ថុ:** សំណើរសុំល្អិតល្អនសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅអាគារ A និងអាគារ C ចំនួន ១១ នៃ ។
- យោង:** - ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ។
មាត្រាទី ៧១-៧២ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- មូលហេតុ:** ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានការបញ្ឈប់ការងារច្រើនគ្រប់ប្រទេស ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងបរិយាយខាងលើ ខ្ញុំបានមានកិច្ចិយសជំរាបជូនលោកប្រធានជា
លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន រចនាសម្ព័ន្ធការកិច្ចការងារ និងការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងខ្លាំងនៃស្ថានភាពទីផ្សារបរទេស បណ្តាល
ធានាការបញ្ឈប់ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំមានករណីដូច្នោះ ក្រុមហ៊ុនបានជំរាបជូនលោកប្រធាន បំផ្លាញការ
ផលិតកម្មរបស់យើងខ្ញុំ និងនេះផ្តល់ជំនួយកម្មករនិយោជិតគ្មានទំនិញធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ។

ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំ សុំ លោកប្រធានល្អិតល្អនសន្យាការងារកម្មករ ដោយធ្វើការ
ផ្តល់ប្រាក់កម្រៃសង្វាក់ផលិតកម្មជូនខាងក្រោម ៖

- ល្អិតល្អនសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ធ្វើការអាគារ C ចំនួន ៤៩៨ នាក់ ចំនួន ១១ ខែគិត
ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៥ ដល់ ថ្ងៃទី ៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦ ។
 - ល្អិតល្អនសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ធ្វើការអាគារ A ចំនួន ៤៧៨ នាក់ ចំនួន ០១ ខែ
គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥ ដល់ ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥ ។
- អាស្រ័យដូចបានជំរាបជូនក្រុមហ៊ុនខាងលើ សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋានរចនាសម្ព័ន្ធការកិច្ច
ការងារពិនិត្យ និងផ្តល់លិខិតអនុញ្ញាតដល់ក្រុមហ៊ុនខ្ញុំបានក្នុងការល្អិតល្អនសន្យាការងារ ដោយគ្មានអន្តរាគមន៍ ។
សូមលោកប្រធានទទួលខុសត្រូវការពារពាក់ព័ន្ធនឹងខ្លួនខ្ញុំសំរាប់ខ្ញុំបាន ។

ចំលងជូន
- ឯកទ្វេប គិត សំណង រដ្ឋប្បវេណីស្ថានភាពការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
- ឯកទ្វេប ប្រាក់ ចាត់ចែង អន្តរាគមន៍ការងារ គ.ក.ប
០១៤ ៧៦ ៧០ ៤៦ (ប្រាំ)



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 CHANTHOEURN 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 ក្រុមហ៊ុន លី កាត់ លី អេស ភី អិល (ភាគី ១);
 ធ្វើនៅ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៧ រវាង លោក ហ៊ុន ហ៊ុន
 នៅការិយាល័យនៃក្រុមហ៊ុន មានការបើកប្រជុំសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការល្អិតល្អនៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ
 រយៈពេលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៧ លើ
 កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧២ នាក់ នៅ ក្រុមហ៊ុន លី កាត់ លី អេស ភី អិល។
 ក្រុមអធិបតីភាពរបស់លោក លី ហ៊ុន ហ៊ុន ប្រធានការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខ
 ការងារទី២ តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អង្វើញចូលរួមក្នុងកិច្ចការងារ រួមមាន :

- ១- ខាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 លោក ហ៊ុន ហ៊ុន ប្រធានការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២
លោក ហ៊ុន ហ៊ុន ប្រធានការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២
- ២- ខាងតំណាងនិយោជកមាន:
លោក លី កាត់ លី អេស ភី អិល
លោក លី កាត់ លី អេស ភី អិល

រូបរាងរបស់តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមលោក លី ហ៊ុន ហ៊ុន ប្រធានអង្គប្រជុំបានផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការល្អិតល្អនៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
 និយោជិតទាំងអស់ ដែលបានអង្វើញចូលរួមចំណែកស្តីពីការល្អិតល្អនៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
 មួយរយៈពេលខាងមុខ។ បន្ទាប់មកលោកប្រធានអង្គប្រជុំបានសាកសួរព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ស្តី
 ពីការល្អិតល្អនៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះបងប្អូនតំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

កំណត់ ហេតុ

ស្ថិតិការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន អាយស៊ីអេស ភីអិល ភីអិល (កម្ពុជា) ភីអិល ភ្នំព្រំ ពាន់ ភ្នំព្រំ ខេត្ត ភ្នំព្រំ លេខម៉ោង ០១២៣៤៥៦៧៨៩ នៅកាលបរិច្ឆេទនៃក្រុមហ៊ុន មានការលើកប្រជុំសាកសួរព័ត៌មានស្ថិតិការស្រាវជ្រាវស្រាវការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ រយៈ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១២ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ លើ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥៤ នាក់ ។

ក្រោមអធិបតីភាពរបស់លោក ស្រី សំដ្ឋាន អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ តំណាង ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អញ្ជើញចូលរួមក្នុងកិច្ចការងារ ប្រធាន :

- ១- ខាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លោក ស្រី សំដ្ឋាន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
លោក ស្រី សុផិក្ខាន ប្រធាននាយកដ្ឋានអនុវត្តន៍វិជ្ជាជីវៈ
- ២- ខាងតំណាងកម្មករនិយោជិតមាន៖
លីន សុខា; កុល សុខា; លី សារី; សុខ សុខា; ហ៊ុន ហ៊ុន; ម៉ាក់ ហ៊ុន;
ស៊ិន សុខា; កុល សុខា; យ៉ាង ហ៊ុន; ស៊ិន ហ៊ុន; ឡី សុខា

របាយការណ៍របស់តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមលោក ស្រី សំដ្ឋាន ប្រធានអង្គប្រជុំបានឆ្លែងអំណរគុណដល់បងប្អូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលបានអញ្ជើញចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានប័ណ្ណ ស្ថិតិការស្រាវជ្រាវស្រាវការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន មួយរយៈ ខាលទសខាងមុខ ។ បន្ទាប់មកលោកប្រធានអង្គប្រជុំបានសាកសួរព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ស្ថិតិ ការស្រាវជ្រាវស្រាវការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះបងប្អូនតំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

គម្រោងការងារសិក្សាស្រាវជ្រាវ ប្រតិបត្តិការ និងការងារផ្សេងៗទៀត
 ដែលបានក្នុងកម្រិតនៃការងារសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានលេខ ១២ ខែ
 អំពីថ្ងៃទី ០១.១១.២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១.១២.២០១៥
 ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១.១១.២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១.១២.២០១៥ (លេខ A/២)
 ការចុះបញ្ជីថ្ងៃទី ២០.១០.២០១៥ ម៉ោង ១៩:០០ ដល់ ១៧:៣០

លេខ លិខិតបញ្ជាក់	ឈ្មោះ	គុណ	ប្រតិបត្តិការ ឬ លេខបញ្ជី	សញ្ជាតិ
០១	លោក ហ៊ុន សែន	៧	EUA ២០/០៥៩៣	កម្ពុជា
០២	លោក ហ៊ុន សែន	៨	២០១៥/០៥៩៣	កម្ពុជា
០៣	លោក ហ៊ុន សែន	៩	២០១៥/០៥៩៣	កម្ពុជា
០៤	លោក ហ៊ុន សែន	១០	២០១៥/០៥៩៣	កម្ពុជា
០៥	លោក ហ៊ុន សែន	១១	ZU A ២០/០៥៩៣	កម្ពុជា
០៦	លោក ហ៊ុន សែន	១២	GA 1	កម្ពុជា
០៧	លោក ហ៊ុន សែន	១៣	២០១៥	កម្ពុជា
០៨	លោក ហ៊ុន សែន	១៤	២០១៥	កម្ពុជា
០៩	លោក ហ៊ុន សែន	១៥	២០១៥	កម្ពុជា
១០	លោក ហ៊ុន សែន	១៦	២០១៥	កម្ពុជា
១១	លោក ហ៊ុន សែន	១៧	២០១៥	កម្ពុជា
១២	លោក ហ៊ុន សែន	១៨	២០១៥	កម្ពុជា
១៣				
១៤				
១៥				
១៦				
១៧				

៣.១១.១៥



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
លេខ: ២៦៨ កប/អក/អចក.

ជម្រាបជូន

លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ម៉ៅ ភាគីដោះស្រាយជំនាញ (សាខាទី៣)

កម្មវត្ថុ: ការល្អិតល្អន់ការងារកម្មករនិយោជិត

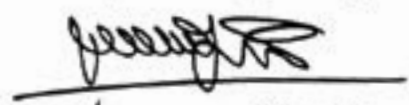
យោង: លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនលេខ: ០៤៥/១៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោកនាយកថា នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានទទួលរួចហើយនូវលិខិតរបស់លោកស្តីពីការល្អិតល្អន់ការងារ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៧២ នាក់ នៅផ្នែកអគារ C និង អគារ A រយៈពេល០២ ខែ គិតចាប់ពី ថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដូចមានកំណត់ក្នុងលិខិតរបស់លោកលេខ: ០៤៥/១៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ។ លោកនាយកត្រូវអនុវត្តការល្អិតល្អន់ការងារនេះ ឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារគ្រង់ ជំពូកទី ៤ ផ្នែកទី ២ ស្តីពីការល្អិតល្អន់ការងារ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយកបិទច្បាយនូវលិខិតនេះ និងលិខិតរបស់លោក ដូចមានក្នុងយោងខាងលើ ជូនកម្មករនិយោជិតឲ្យបានជ្រាបគ្រប់វគ្គ។

សូមលោកនាយកទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រ អំពីខ្ញុំ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២២ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៤
ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពី


ខេម ស៊ីនណារ

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: ២៦៨៧០/អក/អក

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.



សម្ព័ន្ធសហគមន៍ការងារប្រតិបត្តិការក្នុងស្ថាប័នសម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជា
 Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union
 ផ្ទះលេខ ២,៣០ ផ្លូវលេខ ២៦៧ ភូមិស្រែចម្រើន 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@ccocambodia.org

កំណត់ហេតុប្រជុំការងារសម្រេចសន្តិវិធាន

-ឈ្មោះសមាគមស្រីស្ថាន: M.V ទីតាំង.....
 ផ្លូវលេខ: ៩ សង្កាត់/ឃុំ: សង្កាត់បឹងកក់ ខណ្ឌដូនពេញ
 ក្រុង/ខេត្ត: រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទលេខ:
 -កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩ ម៉ោង ១៤:០០^{PM}
 -ទីកន្លែងប្រជុំ: ភារីយាងវិល (ភូមិបឹងកក់) M.V

១. ភាគីចូលរួមខាងសហគមន៍សមាជិក
(មាន ១១ ប្រតិភូសមាជិក បង្ហាញខ្លួន)

 លេខទូរស័ព្ទ.....

២. ភាគីចូលរួមខាងកំណាចឈោយក្រុមហ៊ុន
(មាន ១១ ប្រតិភូសមាជិក បង្ហាញខ្លួន)

 លេខទូរស័ព្ទ.....

-ផលិតផលសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន: ស្រោងសម្លៀកបំពាក់
 -ចំនួនកម្មករក្នុងក្រុមហ៊ុន: 3500 នាក់
 -ចំនួនសមាជិកក្នុងក្រុមហ៊ុន: ៧៧ នាក់
 -ឈ្មោះសហគមន៍អ្វីខ្លះ? CCAWDU

៣. ភាគីចូលរួមផ្សេងទៀត:
គ្មាន

៤. ករណីវិវាទ: បុគ្គល: វិវាទរួម: ក្រុមគ្រួសារ:

ចំនួនអ្នកចូលរួមធ្វើក្រសួង: ៦

៥. ចំណុចនាមនាមរបស់អង្គការ:

(ខោនក្រុមប្រឹក្សានៃស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ)

៦. ចំណុចនាមនាមរបស់និយោជិត:

៧. ការបើកកិច្ចប្រជុំរបស់អ្នកបោះឆ្នោត:

ស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពស្របច្បាប់ និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការបោះឆ្នោត និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត។

៨. ចំណុចប្រមូលគ្រឿង:

១- ក្រុមប្រឹក្សានៃស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ និងស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ ក្រុមប្រឹក្សានៃស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ និងស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ

— ករណីកង្វះខាតធនធាន ឬមានការប្រកួតប្រជែងគ្នា រវាងក្រុមប្រឹក្សានៃស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ និងស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ ក្រុមប្រឹក្សានៃស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ និងស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ ក្រុមប្រឹក្សានៃស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ និងស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ

២- ករណីបញ្ហាសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការបោះឆ្នោត និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត ករណីបញ្ហាសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការបោះឆ្នោត និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត ករណីបញ្ហាសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការបោះឆ្នោត និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត

៣- ករណីបញ្ហាសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការបោះឆ្នោត និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត ករណីបញ្ហាសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការបោះឆ្នោត និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត


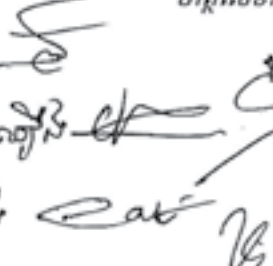

៩. ចំណុចមិចស: ជា:

- ១- គ្រុឌប្រុស ជន មាន ឋានៈ ម្ចាស់ ក្រុង គ្រប់ រដ្ឋ ៥ ឆ្នាំ ឆ្នាំ កម្រ ១
- ២- គ្រុឌ ប្រុស ជន មាន ឋានៈ ម្ចាស់ ក្រុង គ្រប់ រដ្ឋ ៥ ឆ្នាំ ឆ្នាំ កម្រ ១
- ៣- គ្រុឌ ប្រុស ជន មាន ឋានៈ ម្ចាស់ ក្រុង គ្រប់ រដ្ឋ ៥ ឆ្នាំ ឆ្នាំ កម្រ ១
- ៤- គ្រុឌ ប្រុស ជន មាន ឋានៈ ម្ចាស់ ក្រុង គ្រប់ រដ្ឋ ៥ ឆ្នាំ ឆ្នាំ កម្រ ១



១០. កិច្ចសន្យា មិន មាន ជា រូប រាង:

- នៅ រាល់ ថ្ងៃ ១៥ ៤៥ ថ្ងៃ ១០ ខែ ឆ្នាំ ២០១៩ ប្រកប ដោយ ភាព ជោគជ័យ ១

តំណាង មហាជន ហត្ថលេខា  ១	តំណាង មហាជន ប្រចាំ រោង ចក្រ ហត្ថលេខា/ល្អម មេ វេ ១២៥. ភាគ ៣៥ ៣៥ ម៉ាស. ដឹក រថភ្លើង ៣៥៣. លោក ហង់ ឈុន  ១	តំណាង ទិរ្ស យោជន ហត្ថលេខា និង ត្រា  ១
---	--	---



បញ្ជីបញ្ជីឈ្មោះ (Candidates List)

អគ្គនាយកដ្ឋាន គ្រប់គ្រងការបោះឆ្នោត រាជធានីភ្នំពេញ
ទីស្នាក់ការកណ្តាល រាជធានីភ្នំពេញ
អគ្គនាយកដ្ឋាន គ្រប់គ្រងការបោះឆ្នោត រាជធានីភ្នំពេញ
រាជធានីភ្នំពេញ

ល.រ N°	ឈ្មោះ Name	ភេទ Sex	តំណែង Position	លេខទូរស័ព្ទ Phone Number	ហត្ថលេខា Signature
១	លីក សុខាភិ	ប្រុស	អគ្គនាយក	066799888	
២	គង់ ធីតា	ស្រី	នាយកប្រចាំ	017387616	
៣	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	016471981	
៤	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	086833531	ឃ
៥	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	093751597	emette
៦	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	0974575018	ឃ
៧	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	03990104	chakra
៨	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	068842089	
៩	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	077505557	ឃ
១០	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	078686314	
១១	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	9120423	ឃ
១២	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	027279181	
១៣	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	093965949	ឃ
១៤	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	011979809	
១៥	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	010813651	Leang B
១៦	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	0975873096	ឃ
១៧	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	092664144	
១៨	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	086423904	ឃ
១៩	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	016.202046	
២០	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	02.910407	
២១	ស៊ី វិបុល	ប្រុស	នាយកប្រចាំ	066822154	

Annex 10: Cambodian Industry Union and Cambodian Independent Trade Union: “Demand”.

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
សំណើទោសទារ
 -សហជីព នៃស្ថាប័នកម្មកម្ពុជា CIUF-MV
 -សហជីព ឯករាជ្យកម្ពុជា CFIU-MV
គោរពបូជនមក

លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ម៉ែ ភាគីដេអូជាតិ

តាមរយៈ: លោកប្រធានរដ្ឋបាល

អង្គបញ្ជី: ស្នើសុំលោកនាយកដោះស្រាយសំណើទាមទាររបស់កម្មករមួយចំនួនដូចខាងក្រោម:

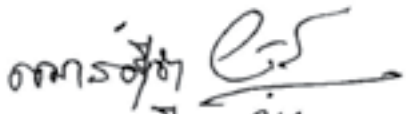
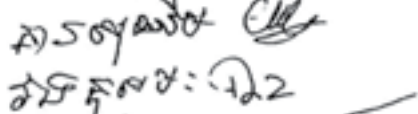

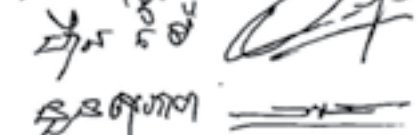

- ១-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយឆ្នៃបាយឆ្នៃក្រច់ ក្នុងមួយថ្ងៃចំនួន ៥០០០ រៀល ។
- ២-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ការធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ចំនួន ១៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។
- ៣-ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដឹកនាំ និងចេញក្រៅដែលនាំឲ្យកម្មករនៅឆ្នៃកម្មមួយចំនួនអត់មានការងារធ្វើ ។
- ៤-សូមអោយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាពផ្អាកដឹកនាំរបស់ខ្លួនមួយចំនួន ដែលរារាំងកែតម្រូវកែលម្អ មកលើកម្មករកិច្ចសន្យាគំណត់ចេរេលោកក្រៅចំពោះលើដោយយកមូលហេតុមិនត្រឹមត្រូវ ដូចជា ចូលរួមសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុងកម្ម ឬចូលសហជីព ។
- ៥-ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវផ្តល់ឱកាសឲ្យសហជីពណាមួយក្នុងការចរចាអត្ថប្រយោជន៍ដែលប្រសើរ ជាងច្បាប់ឡើយ។
- ៦-សូមឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាពឈ្នះ ឈ្នះ ហៀង ជាជំនួយការផ្នែករដ្ឋបាលដែលរារាំងកែលម្អ ដើរ បញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករចាស់ៗឲ្យពឹងពាក់ខ្លួនក្នុងការបញ្ឈប់ដែលទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាបហើយ ទារណាគុណនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ ទង្វើរបបនេះគឺជាការជ្រៀតជ្រែកការងារយ៉ាងខ្លាំង គ្រោះ ពួកគេជាសហជីពរបស់សហជីព។

អាស្រ័យដូចបានដឹងបច្ចុប្បន្នកម្មករខាងលើសូមលោកនាយកមេត្តាជួយដោះស្រាយដោយ ផ្តិតអនុគ្រោះផងចុះ។

សូមលោកនាយកទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំ។

ធ្វើនៅភ្នំពេញ-ថ្ងៃទី ១០ ខែ០៧ ឆ្នាំ២០១៥
 ឈ្មោះ: ទិញហួសខាតំណាងសហជីព


 10.07.15

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

MV ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ
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 អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ(សាខាទី៣) សូមជំរាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅជាន់ទី ៤ ទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា:

យោងតាមការជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករជាន់ទី៤ កាលពីថ្ងៃទី ២៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និងយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២ (សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានរៀបចំ ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានក្រុមហ៊ុនឬក្រុមហ៊ុនធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ..... រក្សាមករក្របខ័ណ្ឌនៃនីតិវិធីនៃនិយោជក) ។

ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន និងដើម្បីបំពេញនៅកន្លែងការងារមួយចំនួនដែលមានចន្លោះប្រហោងអោយបានរៀបរៀបរយល្អក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។

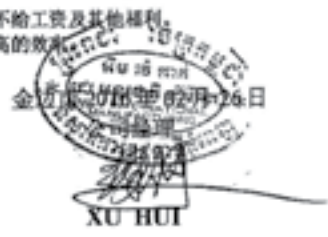
ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនសូមជំរាបជូនដំណឹងជាថ្មីម្តងទៀតថា ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នេះតទៅ ក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយបងប្អូនដែលធ្វើការជាន់ទី៤ទាំងអស់ចុះមកធ្វើការនៅជាន់ទី ២ និងទី៣ តាមការរៀបចំរបស់ប្រធានផ្នែក ហើយកម្មករដែលធ្វើការនៅផ្នែកណា ក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយធ្វើការនៅផ្នែកនោះផងដែរ ។

ក្នុងករណីដែលបងប្អូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនស្របចំធ្វើការតាមការរៀបចំរបស់ប្រធានផ្នែកនោះ 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岗位，于 2016 年 02 月 23 日及根据劳动法第 2 条（每个企业可以有多个大厦，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，令生产线有更好的次序。
 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。凡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。

អ៊ឹម វេ កាត់ដេរ
 金日 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 អ៊ិម វេរីកាត់ដេរអន្តរជាតិ
 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 អ៊ិម វេរី កាត់ដេរអន្តរជាតិ(សាខាទី១ និងទី៣) សូមជំរាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា:

ដូចដែលបងប្អូនបានដឹងរួចមកហើយ ក្នុងមួយរយៈកាលកន្លងមកនេះរោងចក្របានជួបការលំបាកក្នុងការស្វែងរកការបញ្ជាទិញដោយសារតែបញ្ហាកូដកម្មកើតឡើងក្នុង ខែសីហា និង ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

រោងចក្របានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់យើងចំពោះការល្អិតល្អន់ស្នាក់ការងារ ដើម្បីធានាលើការស្នាក់នៅ និងអ្នកអាចមានប្រាក់ខែតិចតួចដែលអាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពមួយដែលសមរម្យ។ ជាការលើកមួយ កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការផ្អាកការងារគឺត្រូវបានប្រើនៅពេលដែលយើងមិនមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងសូមធ្វើការកោតសរសើរចំពោះអ្នកទាំងអស់គ្នាដែលបានយល់ពីគ្រាលំបាកនេះ និងបានសហការណ៍និងគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ។

ចំពោះការល្អិតល្អន់ស្នាក់ការងារដែលបានអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុនស្នាក់ការងារក្នុងរយៈពេលចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សោហ៊ុយស្នាក់នៅចំនួន ៥០ដុល្លាក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាកនៅផ្ទះនិងមិនចាំបាច់មកធ្វើការងារអោយនិយោជកឡើយ។ ដូច្នេះកម្មករដែលបានល្អិតល្អន់ស្នាក់ការងារនាពេលនេះមិនមានការប្តូរប្រាក់ចៀនឡើយ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអត់ការងារធ្វើជាបណ្តោះអាសន្ននៅតាមផ្នែកនីមួយៗកន្លងមកយើងសូមអរគុណសំរាប់កិច្ចសហការណ៍របស់អ្នក ។ ដោយសារតែរយៈពេលខ្លះការងារធ្វើប្រជាជនធម្មតា ទើបក្រុមហ៊ុនសំរេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល១០០% តាមចំនួនថ្ងៃដែលបងប្អូនគ្មានការងារធ្វើជាក់ស្តែង ។ អ្នកគ្រប់គ្រងមានចិត្តសប្បាយរីករាយក្នុងការលើកកំពស់ជីវភាពរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

ការគណនាប្រាក់បង្រៀននេះគឺផ្តល់តាមប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងឆ្នាំ២០១៥ និង ប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ។ ការផ្តល់ជូននេះចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី ២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ពេលវេលាដែលយើងបានជួបប្រទះការលំបាកទាំងអស់គ្នានេះ រោងចក្រខ្លះសំរេចផ្អាកការងារបណ្តោះអាសន្ន ក្រុមហ៊ុន អ៊ិម វេរី យើងក៏មិនចង់ឃើញស្ថានភាពបងប្អូនកម្មករជួបការលំបាកដូចឆ្នាំមុនឡើយ។

ជាថ្មីម្តងទៀត ក្រុមហ៊ុន សូមអរសាទរជាមួយបងប្អូនដែលបានសហការណ៍ធ្វើការងារជាមួយគ្នាដើម្បីការរីកចំរើនរោងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនៅពេលខាងមុខ ។ ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើ ហើយយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវការសហការណ៍គ្នាចាប់ពីថ្ងៃនោះតទៅនេះ និងការរកសាងទំនុកចិត្តជាមួយអ្នកប្រោរវិញ ។

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
លេខ:.....០២៤.....កប/អក/អធិក

ជម្រាបជូន
លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម មេ ភាគរំដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី២)

កម្មវត្ថុ : ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត
យេនខ : លិខិតរបស់លោកលេខ ០០៦/១៦អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងទៅលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោកនាយកថា នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានទទួលរួចហើយនូវលិខិតរបស់លោកស្តីពីការព្យួរកិច្ចការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤៨នាក់នៅផ្នែកអគារ A រយៈពេល២ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដូចមានកំណត់ក្នុងលិខិតរបស់លោកលេខ ០០៦/១៦អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

ចំពោះបញ្ហានេះនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានបញ្ជូនមន្ត្រីជំនាញឱ្យចុះទៅត្រួតពិនិត្យ និងសាកសួរព័ត៌មានដល់ទីកន្លែងក្រុមហ៊ុនរបស់លោកពិនិត្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានការបញ្ជាទិញពិភពប្រាកដមែន ហើយក្រុមហ៊ុនរបស់លោកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០\$ (ហាសិបដុល្លារអាមេរិក)ក្នុងមួយខែ ជំនួសការស្នាក់នៅរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុនមិនបានយល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការស្នើសុំនោះទេ។

សន្និដ្ឋានថា លោកនាយកនឹងអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ បានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្រង់ពិភពទី៨ ផ្នែកទី២ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

អាស្រ័យដូចនេះ សូមលោកនាយកជម្រាបយល់នូវលិខិតនេះ និងលិខិតរបស់លោកដូចមានក្នុងយោងទៅលើ 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

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៩ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០១៦
 លេខ ១៥ ៧៣
 ចុះបញ្ជីលេខ ១៧៩ គណ/១១៣/២០១៥

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម អ៊ី កាត់ដេរ អន្តរជាតិ (សេវាធិត)
 ចុះបញ្ជីលេខ ១៦២៣ ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម
 ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 លេខ: ០០៦៤/៤០៧.៩

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១៩ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០១៦

នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម អ៊ី កាត់ដេរ អន្តរជាតិ (សេវាធិត)

អនាម័យ

លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ

- កម្មវត្ថុ:** សំណើសុំល្អិតស្អាតសណ្ឋានការងារកម្មករនិយោជិតធ្វើ រាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងតំបន់ A ចំនួន ០២ ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។
- យោង:** - ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ។
 - មាត្រា ៧១-៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- មូលហេតុ:** ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានការបញ្ជាទិញមិនគ្រប់គ្រាន់ ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំបានមានកិច្ចិយសជំរាបជូនលោកប្រធានថា ដោយសារតែភាពច្របូបច្រួល និងការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងខ្លាំងនៃស្ថានភាពទីផ្សារបច្ចុប្បន្ន បណ្តាលមកពីការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំមានការក្រាន់ពុះ ព្រមទាំងជះឥទ្ធិពលដល់ដំណើរការផលិតកម្មរបស់យើងខ្ញុំ និងជះឥទ្ធិពលដល់កម្មករនិយោជិតគ្មានទំនិញធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ។

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

អាស្រ័យជូនបានជំរាបជូនតាមកម្មវត្ថុខាងលើ សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារពិនិត្យ និងផ្តល់លទ្ធភាពដល់ក្រុមហ៊ុនខ្ញុំបានទ្រង់ការល្អិតស្អាតសណ្ឋានការងារ ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។ សូមលោកប្រធានទទួលនូវការគោរពរាប់អានដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំបាន ។

ជំនួយជូន
 - ឯកឧត្តម ព័ត សំយោង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារពិការភ្នំពេញ
 - ឯកឧត្តម ប្រាក់ ចាន់ធឿន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារពិការភ្នំពេញ



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

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ
នាយកដ្ឋានអំពីការកិច្ចការងារ

ទំ លា ង ទី ២៤ គ

ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន ភីអិលស៊ី ភីអិលស៊ី ភីអិលស៊ី (កម្ពុជា) ភីអិលស៊ី
ឆ្នាំពីរពាន់ ២០១២ នៃ កម្ពុជា ថ្ងៃទី ០៩ រយៈពេល ០៩ ខែ ០៩ ឆ្នាំ ២០១២ រហូតដល់ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ០៩ ឆ្នាំ ២០១២ លើ
កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥០ នាក់ ។
ក្រោមអធិបតីភាពរបស់លោក ស្រី សុវណ្ណារ៉ា អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអំពីការកិច្ចការងារ
តំណាង ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

អញ្ជើញចូលរួមក្នុងនិវាសនោះ រួមមាន :

- ១- ខាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 លោក ស្រី សុវណ្ណារ៉ា អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអំពីការកិច្ចការងារ
 លោក ស្រី សុវណ្ណារ៉ា អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអំពីការកិច្ចការងារ
- ២- ខាងតំណាងកម្មករនិយោជិតមាន:
លី សុខាណ៍; គង់ សុខាណ៍; លី សុខាណ៍; លី សុខាណ៍; លី សុខាណ៍; លី សុខាណ៍;
លី សុខាណ៍; លី សុខាណ៍; លី សុខាណ៍; លី សុខាណ៍; លី សុខាណ៍;

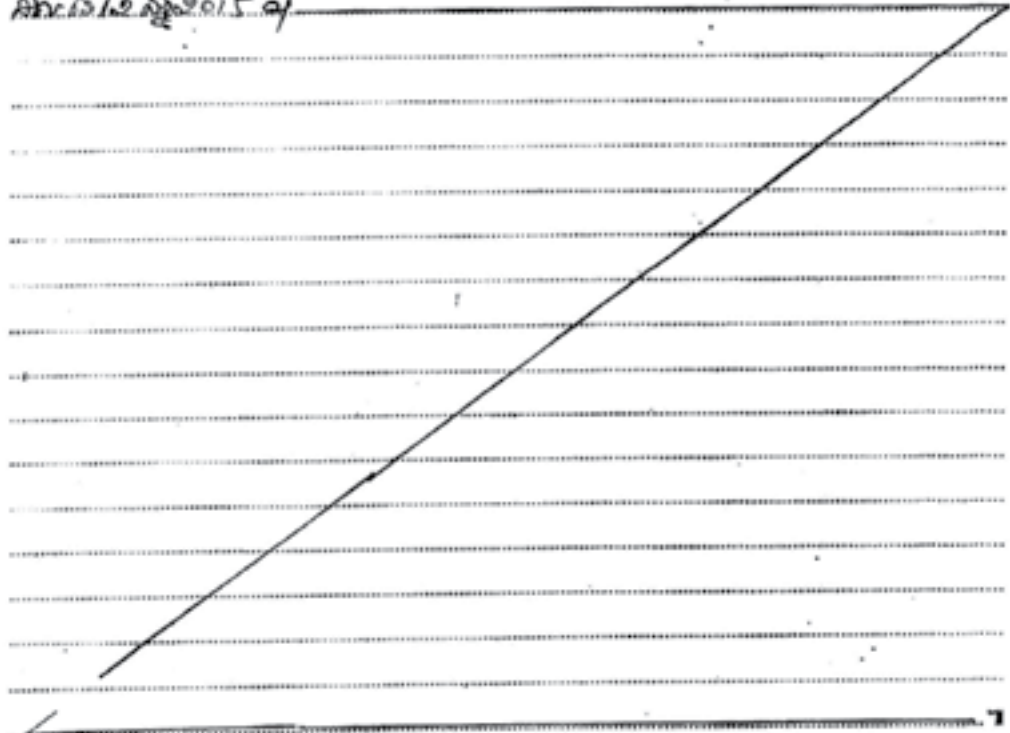
យោបល់របស់តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ជាភិក្ខុចាត់បង្កើតលោក ស្រី សុវណ្ណារ៉ា ប្រធានអង្គប្រជុំបានឆ្លើយតបដល់បងប្អូនកម្មករ
និយោជិតទាំងអស់ ដែលបានអញ្ជើញចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានបំផ្លុំ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន
មួយរយៈពេល គោរពលទ្ធផលនៃការប្រជុំអង្គប្រជុំបានសាកសួរព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ស្តី
ពីការសុំល្អិតល្អនៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះបងប្អូនតំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

របាយការណ៍របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត:

ធ្វើរបាយការណ៍ប្រកាសនិយោជិតលើការប្រធានអង្គប្រជុំ ប៉ុន្តែប្រធានតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនបាន
ប្រាប់ព័ត៌មានយ៉ាងល្អិតល្អន់ដូចតទៅ:

សេចក្តីសម្រេចលើកទី ១ នៃការប្រជុំរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន កុំឱ្យ
គណៈកម្មាធិការលើកទី (១, ២, ៣) ទៅដល់គណៈកម្មាធិការនៃក្រុមហ៊ុន គណៈកម្មាធិការ
លើកទី (១) បានប្រធានអង្គប្រជុំ ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន បានប្រធានអង្គប្រជុំ ក្រុមហ៊ុន បានប្រធាន
អង្គប្រជុំ លើកទី ១, ២, ៣



កិច្ចប្រជុំនេះបានចប់សព្វគ្រប់នៅពេលម៉ោង ៧:០០ នៃពេលវេលា ថ្ងៃ ២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ ២០១៩ ឆ្នាំ ២០១៩

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានអង្គប្រជុំ

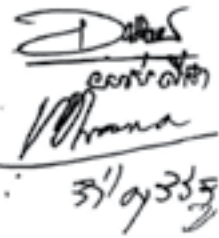
បានឃើញ និងឯកភាព
អ្នកជួលព័ត៌មាន

អ្នកកត់ត្រា









31/07/2019

បញ្ជីឈ្មោះកម្មករទិសដៅ ប្រតិបត្តិការ និង ទិសដៅសេវា

ដែលបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីស្តារការងារប្រតិបត្តិការសេវាសេវា ០.២ ខែ

គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៩.០៩.១៦

ចេញដំបូងថ្ងៃទី ៣១.០៩.១៦

ចេញបញ្ជីថ្ងៃទី ០៩.០៩.១៦

ចេញបញ្ជី ១១:៣០

ល.រ	ឈ្មោះ ទិសដៅ	កម្មករ	បុគ្គលិក	ប្រតិបត្តិការ ឬ សេវា	ចេញដំបូង
១	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី		
២	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី		Sch.
៣	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី		
៤	ស្រុក ក្រចេះ	UN	EU	ប្រតិបត្តិការ	
៥	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី		
៦	ស្រុក ក្រចេះ	UN	OR		
៧	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី	ប្រតិបត្តិការ	
៨	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី		1/5'
៩	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី	ប្រតិបត្តិការ	Hum Vield
១០	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី	ប្រតិបត្តិការ	
១១	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី	ប្រតិបត្តិការ	
១២	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី	ប្រតិបត្តិការ	CMS
១៣	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី	ប្រតិបត្តិការ	
១៤	ស្រុក ក្រចេះ	UN	គណនី	ប្រតិបត្តិការ	CMS
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).



ក្រុមប្រឹក្សាសវនកម្មស្តង់ដារ
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ ៣២ ឆ្នោតសំណុំរឿង ៖ ០៩១/១៦ - អឺម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី៣)
កាលបរិច្ឆេទចេញសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់សវនកម្មស្តង់ដារ
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមសវនកម្មស្តង់ដារ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ារ សំបូរណា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនធា

ភាគីនៃទំនាស់

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន អឺម ខេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី៣)
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកតាប្រុស សង្កាត់ទាក់អន្តរក្រោម ខណ្ឌទាសប៊ុយ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៧០ ៧០ ៤៦ ទូរសារ ៖ ក្មាន
តំណភ្ជាប់និយោជក ៖

- ១- លោក យ៉ិន លោក ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោកស្រី វីរ ភីឡេង ជំនួយការនាយក
- ៣- លោកស្រី ឌុប ធួ ប្រធានក្រុម

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សង្ក្រាន្តសេដ្ឋកិច្ចស្តង់ដារនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរអន្តរជាតិ
- សេដ្ឋកិច្ចស្តង់ដារនៃក្រុមហ៊ុន អឺម ខេ
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ១៦៧ ផ្លូវ៤៧៦ សង្កាត់ទួលចំបូង១ ខណ្ឌទំពាំងកោវក រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៥០៤ ១៥៤ ទូរសារ ៖ ក្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក សាំង យ៉ុង ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានវិវាទសម្តែងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មកររាក់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោក អ៊ឹម ឈឿង អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៣- លោកស្រី ជឹម ចន្ទ សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៤- លោកស្រី អ៊ឹម សុផល សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៥- លោក ណុប សីដា សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៦- លោក ម៉ក់ វិចិត្រ សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៧- លោក សី ដារិទ្ធ សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៨- លោកស្រី នោ ស្រីនាង សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ
- ៩- លោក អាក់ ចាន់ ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ

មណ្ឌលដោះស្រាយវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ជូនរដ្ឋាភិបាល)

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

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ % ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀនចាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ៧ ដុល្លារ ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមលិខិតអនុញ្ញាតលេខ ០២៤ កប/អក/អចក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឆ្លើងតម្លៃឡូត៍គ្រប់រសេរី PN តាមភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលបានឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពឆ្លើងជូនទេ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកផ្អាកយីហោរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យដំឡើងវិញ ។ ក្រុមហ៊ុនលើកផ្អាកយីហោលទ្ធភាពធ្វើថ្មី ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកផ្អាកយីហោទាស់វិញ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការលើកផ្អាកយីហោ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។



៥- កម្មវិធីនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសមាជិកសហជីវនស៊ីទៅម្តងឆ្នាំ គេ ត្រូវបាន ឱ្យ ចូលរួមការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹក ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកឱ្យចូលរួមការ វិញបានទេ ព្រោះកិច្ចសន្យារបស់គាត់ដល់មិរវេលាកំណត់ ។

ព័ត៌មានយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិទាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ (អាណត្តិទី១៣) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសន្តិភាពឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អិម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ស៊ីមីធីត (សាខាទី ៣) លេខ ៤៩២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង សេចក្តីសម្រេច

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាត់ដេរ ផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យកម្រុំទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។
បញ្ជាដីកាវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីវកម្មជា ធិបតេយ្យកម្មកាត់ដេរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការកែលំអរបច្ចេកទេសការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ នេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ០៦ ចំណុច ជាលើកដំបូងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយ ទទួលបានលទ្ធផលសន្តិភាពចំនួន ០១ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសន្តិភាពដែលនៅសល់ចំនួន ០៥ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អិម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) លេខ ៤៩២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីទទួលបានសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។



លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការពោរអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មក
សវនាការ និងធ្វើការជូនដំណឹងលើកទី១នេះជាទាំង ០៥ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤
និង ០០ នាទីរសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរៀបចំសវនាការសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅ
សល់ និងបានធ្វើការជូនដំណឹងលើកទី២នេះជាទាំង 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 បានឯកភាពត្រូវការលក្ខណៈបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា
ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក
លើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារទាន់ទទួលបានពីភាគីនិយោជក ៖

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



- ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរភ័ស្តុតាងភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលបានចូលរួមប្រជុំផ្តល់ភ័ស្តុតាង ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ ខែ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៦- សេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី ៣) ស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករ ។
- ៧- សារណាឆ្លើយការពារសង្ខេបនៃវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿង ០៩១/១៦ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៨- តារាងថ្នាក់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ។
- ៩- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
 - ១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ១០០/១៦ វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ុង ចូលរួមសម្របសម្រួលលើករណីវិវាទ ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ ៣ ។
 - ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ីម វេ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៦ ។
 - ៣- លិខិតលេខ ៧៨៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជូន ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ីម វេ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពថ្មី អាណត្តិទី៣ ។
 - ៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំរោងចក្រ អ៊ីម វេ ៣ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - ៥- ពាក្យបណ្តឹង និងផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីរោម ប្រចាំរោងចក្រ អ៊ីម វេ ៣ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ កម្ពុជា ។
 - ៦- ព្យួរតាមទារ និងផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីរោម សកម្មជន កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (សាខាទី៣) ។
 - ៧- តារាងឈ្មោះកម្មកររោងចក្រឱ្យសម្រាក ។
 - ៨- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ឈ្មោះ គោ ស្រីឆាម ជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។



- ៩- កំណត់ហេតុរបស់លេខាធិការ គណៈស្រីនាង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១០- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លេខាធិការ គណៈស្រីនាង ជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១១- កាតសម្រាលកូន ៣ ខែ របស់លេខាធិការ គណៈស្រីនាង ។
- ១២- កំណត់ហេតុស្តីពីការលើកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ ៣ មិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៣- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារក្នុងខែសីហា កញ្ញា និងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១៤- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមីត) លេខ ៤៥២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមីត) ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
 - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

អន្តរាគមន៍

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់គំនិតយោបល់របស់គណៈកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមីត) (តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ សាខាមីត") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ។ ក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួនកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ២៣០០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អ៊ឹមវេ ទទួលបានវិញបន្ទប់ប្រតិបត្តិការសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រោយលេខ ១០០៩ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។



យោងលិខិតលេខ ៧៨៩ ក.ប/អក/រក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់
ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៣ បានបញ្ជាក់ថា ៖ លោក អាក់ ចាន់ ជាប្រធាន លោក គឹម ឈឿង ជាអនុ
ប្រធាន និងលោក សេង ហុង គឺជាលេខាធិការនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃរោងចក្រ អឹមវេ ។

- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជារកាត់ដេរកម្ពុជា ទទួលបានការពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត
នៃក្រុមហ៊ុន អឹម វេ សាខាទី៣ ចំនួន ៧១៤ នាក់ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិគ្នាលេខ ចំនួនពីរ
ដែលលិខិតទី១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និងលិខិតទី២ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រៅពីវត្តមានរបស់មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជារកាត់ដេរកម្ពុជា ក៏មាន
វត្តមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ ដែលរួមមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃរោងចក្រ
អឹមវេ ផងដែរ ។
- ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យករណ៍សហគ្រាសនិងធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់តែសមាជិក
សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃរោងចក្រ អឹមវេ និង/ឬ កម្មករនិយោជិតដែលបានពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ
ជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជារកាត់ដេរកម្ពុជា រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមានក្នុង
សវនាការ ដែលជាការកែតម្រូវបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ ។

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

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតថា ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែ
សីហា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត
ដែលមកធ្វើការតាមរយៈសេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ប៉ុន្តែ ៖
 - ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការដូចជា សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់ចុះ ច្បាប់ឈប់សម្រាក
ប្រចាំឆ្នាំ ជានិម 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 ចំណាយលើថ្លៃឃ្នូលផ្ទះជាដើម
 - ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ គឺជាកំហុសរបស់និយោជក ដូចនេះ កម្មករនិយោជិត



មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ដដែលស្របតាមមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។

- និយោជកបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លើសពីពីរខែ ដោយមិនមានការ អនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះ ៖

- និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ
- ពីមុនមក និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ទេ ប៉ុន្តែ ដើម្បីចង់លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ទើបនិយោជកសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃ ត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយយោងតាមប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ គ្រាន់តែ និយោជកមិនមានការងារធ្វើចំនួន ០១ ថ្ងៃ ឬ ០២ ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ ។ ម្យ៉ាងទៀត 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 កាន់ដេរអន្តរជាតិ (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 ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្ថេរមេដៃមុនគ្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀលដែរ ។..." ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់អង្វាងធ្វើការ ទៀតទាំងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃ ត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់អង្វាងអតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយ ពេលក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី១១ ខែសីហាឆ្នាំ២០១៦ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា និយោជកបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយធ្វើការប្តូរការងារ



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

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - មិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លើសពីពីរខែ ដែលករណីនេះ ផ្ទុយពី មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
 - លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់អធិការការងារ មិនអាចយកជាការទោទេ ព្រោះ អធិការការងារ អនុញ្ញាតនិយោជកព្យួរការងារលើសពីពីរខែ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីកម្មករ និយោជិត ដូចនេះ សូមឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាលពិធីស្រុសម្រេចមោឃភាពលើលិខិតអនុញ្ញាត របស់អធិការការងារ ។
 - មាត្រា១៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា បញ្ញត្តិណាដែលមិនគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវទុកជា មោឃៈ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា មិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពី ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មកម្ល៉េះ តែដាក់ស្តែង មិយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ប៉ុន្តែមិយោជកមិន បានផ្តល់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ តែបែរជាដឹកនាំទិញចេញពីក្រុមហ៊ុនទៅឱ្យគេធ្វើវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះ មិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ពីអធិការ ការងារ ។
- ភាគីនិយោជកអះអាងថា មិយោជកមិនមានដឹកនាំទិញចេញទៅឱ្យគេធ្វើទេ ។ មិយោជកទទួលស្គាល់ថា នៅ អំឡុងពេលចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ មិយោជកមិនសូវមានការងារធ្វើ ច្រើនមែន ប៉ុន្តែមិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលមិនសូវ មានការងារធ្វើនោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ គោ ស្រីខាង ចូលធ្វើ ការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់វិលីក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យមិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គោ ស្រីខាង ចូល ធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់វិលីកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិត គោ ស្រីខាង មិនធ្លាប់មានកំហុស ឬទទួលបានការណែនាំពីមិយោជក
 - យោងមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា មិនឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតលើកលែងតែក្នុង អំឡុងពេលសម្រាកសំហែមាតុភាពទេ ទោះបីជាតាមរយៈការជូនដំណឹងមុនក៏ដោយ ។



- និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ទេ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវបន្តស្មើកិច្ចសន្យាការងារគ្រាន់បូង ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិត នោ ស្រីនាង ជាកម្មករនៅផ្នែកដុំធុន ត្រូវធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ មានកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ០៣ ខែ បន្ទាប់មកមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ០៦ ខែ ចំនួន ០២ ដង ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ០៦ ខែចុងក្រោយ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ តែម្តង ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត នោ ស្រីនាង បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកសំហែមាតុភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ហើយត្រូវបានធ្វើការងារធម្មតាវិញនៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ប៉ុន្តែត្រូវបាននិយោជកណែនាំឱ្យដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកបន្ថែមមួយសប្តាហ៍ទៀត ព្រោះនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ ។ ដោយឡែក នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលជាថ្ងៃច្រលប់ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ និយោជកបានប្រាប់ថា មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យទៀតទេ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកសំហែមាតុភាព ប្រហែលជាថ្ងៃទី២១ ឬថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ មានកម្មករនិយោជិត៨១ (បងវិថ្ងៃ) បានទូរស័ព្ទប្រាប់ដែរថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឱ្យទេ ។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត នោ ស្រីនាង ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ និងទូរស័ព្ទប្រាប់រំលឹកទេ ព្រោះ ៖

- កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់បញ្ចប់ហើយ ដូចនេះ ករណីនេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា៧៣ ខែច្បាប់ស្តីពីការងារ តែមិនមែនជាការបញ្ចប់ពីការងារទេ ។
- និយោជកមិនសូវមានការងារធ្វើ ។
- ក្នុងអំឡុងពេលនេះ និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលដល់កាលកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៧ នាក់ ក្នុងនោះក៏មានកម្មករនិយោជិត នោ ស្រីនាង ដែរ ពោលគឺ ឱ្យតែកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់ និយោជកមិនបន្តទៀតទេ ។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖

- និយោជកបានជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ តាមរយៈប្រទានក្រុម (ឈ្មោះ សុខ ភឿន) ប៉ុន្តែ និយោជកបានចេញសិខិតជូនដំណឹងជាផ្លូវការដល់កម្មករនៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដូចនេះ និយោជកសម្រេចយកតាមថ្ងៃចេញសិខិតជាយកចិត្តទុកដាក់ ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករនិយោជិត នោ ស្រីនាង បានមកក្រុមហ៊ុន និងបានស្នើសុំឱ្យបន្តការងារ ។



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

លេខកូដលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

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

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

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *“សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានក្រឹត្យសន្យាច្រើន ហើយ
ក្រឹត្យសន្យានីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកខ្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោង
ដាង ការដ្ឋាន រល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។...”* ។

ក្នុងសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា២ នៃច្បាប់
ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ស្ថិតណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើ
ឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦- ប្តី
កសិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ប្តីនុងហ្គោល កូមារ៉ា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៣/
០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧-កុម និង វេ ទី៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣
លេខ៨៤/០៨-ប្តីនុងហ្គោល កូមារ៉ា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩-កូប័ល អាចាំរែល) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុង
ការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដឹកនាំការងារធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ
ធ្វើឡើងមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមច្បាប់ ។ ជាទូទៅ អំណាចគ្រប់គ្រងចាត់ចែង អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជក
ប្រើកម្មករឱ្យធ្វើការងារដើម្បីឱ្យផលិតកម្មក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការបាន ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងនេះ ត្រូវតែធ្វើឡើងតាម
សមហេតុផល ។



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

សេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥របស់ក្រុមហ៊ុន អឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិស្តីពីការផ្តល់ អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សារទី១ និងទី៣) ចែងថា ៖ “ចាប់ ពីថ្ងៃទី ០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បាយថ្លៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ (ប្រាំរយ រៀល) ដល់កម្មករដែលមកធ្វើការ ។ ក្នុងករណីកម្មករមិនមកធ្វើការដូចជា (សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់សំរាម ច្បាប់ចុះ ច្បាប់បំណាច់ឆ្នាំ និងការឱ្យឈប់សម្រាកដោយមានជូនដំណឹងមុន) មិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភឡើយ ។ ដោយ ឡែក កម្មករដែលមកធ្វើការហើយឈឺ ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្តេនមេដៃចូលត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់ ថ្លៃ បាយថ្លៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀលដែរ ។...” ។

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

យ៉ាងណាមិញ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់គ្នាស ដូច្នេះ វិធាន ទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកភាគគឺ ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយស្របច្បាប់នៃការងារ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកគេ”



មោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

យោងកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនដល់ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៥/០៤-៧២ វ័ន្ត ហេតុផលនៃចំណុះវិវាទទី២ លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុះវិវាទទី៤ និងលេខ ១០/១០-ណកហ្គរវិលដី ហេតុផលនៃចំណុះវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗខាងលើដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងដោយផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីការកំណត់នៃច្បាប់ ដោយបានភ្ជាប់ជាមួយនូវលក្ខណៈនៃការមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ 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 ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចជម្រើសចោលទោមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមិនមានការងារធ្វើចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុះវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់បង្កាន់ធ្វើការ ខៀវចាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ប្រើប្រាស់ថ្លៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់បង្កាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន



១០០ ភាគរយ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយដ្វើងឈើចំនួន ០៧ ដុល្លារ អាមេរិក ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងអំឡុងពេល និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែរ ឬ ទេ?

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

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១១ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយជាពិសេសការព្យួរ នេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ៖ “ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវមានការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារជុំវិញ បញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានការកិច្ចព្រមព្រៀង និងផ្តល់របាយការណ៍ជុំវិញ សកម្មភាពព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ពិតប្រាកដមែន” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៧/០៤-អាក បើក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ១៣៦/០៤-ស្តីកើតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៩-ចុង វ៉ា ទី១ ទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗខាងលើដែរ ។

បន្ថែមពីនេះទៀត កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ “ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែភាពធូរធានាខាងកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ ភាពធូរធានាដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យ និយោជក និងភាពធូរធានាដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមាន បទប្បញ្ញត្តិផ្សេង ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ៖ “ប្រសិនបើនិយោជកបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ និយោជក មិនមានភាពធូរធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនោះ និយោជកមិនមែនជាអ្នកផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការឡើយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦០/០៦-ក្រឹត្យ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ក្នុងសំណុំរឿង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៤-ហ្វាតូណិស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២



លេខ ៥៧៧០៨-ជ្រុងវ៉ាខ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ផ្នែកតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានរៀបចំសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការករងារ ។ ដោយឡែក នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការអនុញ្ញាតរបស់អធិការករងារ និងបានអះអាង ថា ការរៀបចំសន្យាការងារនេះ គឺមិនអាចយកជាការបានទេ ពីព្រោះនិយោជកបានរៀបចំសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត លើសរយៈពេលពីរខែ ហេតុនេះ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវទាត់ទុកជាមោឃៈ ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលជំទាស់លើលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យរៀបចំសន្យាការងារ ពីអធិការករងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ស្របនឹង លិខិតអនុញ្ញាតនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យ ទៅកាន់ស្ថាប័នដែលចេញលិខិតនេះ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានប្តឹងជំទាស់ ឬធ្វើបណ្តឹង ឧបាស្រ័យចំពោះលិខិតនេះនិងទទួលបានការបដិសេធចំពោះលិខិតឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំសន្យាការងារ អនុលោមតាមមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺត្រូវស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ អធិការករងារ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ការរៀបចំសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ គឺត្រូវបានអនុញ្ញាតពីអធិការករងាររួចហើយ ។ ហេតុនេះ ការរៀបចំសន្យា ករងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការករងារ 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 កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរៀបចំសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ងោ ស្រីឆាង ចូលធ្វើ ការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់វិលីក

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ងោ ស្រីឆាង គឺជាម្ចាស់កម្មករនិយោជិត មាន កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ករណីនេះជាការរៀបចំសន្យាការងារ ងារ មិនមែនជាការបញ្ឈប់ការងារទេ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរូបនេះត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយ

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករ



និយោជិត នៅ ស្រីនាង ចូលធ្វើការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូល ធ្វើ ការធម្មតាវិញដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលាត្រូវ ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់...” ។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ទិរវេលា ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ មានន័យថា ភាគពួកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផុតរលត់ ។ ដូចនេះ មិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀត ឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នេន ១០០/០៧-ហូឃៅ ទេមបុត្តា ហេតុ ផលនៃចំណុចវិវាទទី២ នេន ១២២/១០-ម៉ែង យ៉ាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ និងនេន ១០៥/ ១១-ហ្គោលហ្គេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗខាងលើដែរ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យ ប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ហើយភាគពួកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបានផុតរលត់ដែរ ។ ដូចនេះ មិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀត ឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា ០៦ ខែ ចុង ក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងនិយោជកបានបញ្ឈប់ពី ការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ទិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត នៅ ស្រីនាង ទេ នៅពេលដល់កាលកំណត់កិច្ចសន្យាការងារផុតរលត់ ។ ម្យ៉ាង ទៀត ភាគីនិយោជកក៏បានធ្វើការជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មុនកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាល កំណត់ហើយដែរ ។

ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនពី ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវបន្ត ស្មើកិច្ចសន្យាការងារគ្រាន់បូង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ទិរវេលាលើសពី ប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានពេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្ត ឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា...” ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ទិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានពេជូនដំណឹងជាមុនចំនួន ១០ ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់អំពីការតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករ និយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលាតិចជាង ០៦ ខែ ឬស្មើនឹង ០៦ ខែនោះទេ ។



ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើនវេលា ០៦ខែ ចុង ក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។ និយោជក បាន ជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដែល ការជូនដំណឹងរបស់និយោជកអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ ជាការអនុវត្តដែលមិនមានកំណត់ជាការព្រឹត្តិ ក្នុង ច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹង មុនពី ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់នោះទេ ។

ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា យោងមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា មិនឱ្យ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រី ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពទេ ទោះបីជាតាមរយៈការជូនដំណឹងមុន ក៏ដោយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាបន្ថែមដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រី ដល់រាល់កូននៅពេលឈប់ឆ្កួងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១១៧/១១-ស្ត/ នីតិវិធី ហេតុផលនៃចំណុះវិវាទទី៤ បាន បកស្រាយមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើថា ៖ “តាមន័យនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានហាមឃាត់មិនឱ្យ និយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូននៅពេលឆ្កួងទន្លេ ឬនៅពេលណាមួយក្នុងពេលសម្រាលកូននេះ ប៉ុន្តែមិនបានហាម ឃាត់និយោជកក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករវិនិយោគិនដែលមានវិជ្ជាពោះឡើយ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺនិយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត គេ ស្រីនាង ដោយហេតុតែកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់របស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់បញ្ឈប់ ប៉ុន្តែ មិនមែនជាការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ គឺត្រូវ អនុវត្ត និងធ្វើការបកស្រាយនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវបាន បញ្ឈប់ ពី ការងារ តែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនមែនជាបញ្ឈប់ការងារ ដោយមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង គឺមិន ជួយពីស្មារតីនៃមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ ។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដោះស្រាយការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត គេ ស្រីនាង ចូលធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃចេញពីការងាររហូត ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការធម្មតា ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង ចង្អុល

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្លៃគ្រប់ចំនួន 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 ថ្លៃបាយថ្លៃគ្រប់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង អំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនល្បីកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អា ស្រីនាង ចូល ធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ចប់ពីការងាររហូត ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការចម្រុះ ។

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 ៖ ថែន ម៉ីនណា

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