

# 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 billion<sup>1</sup> and it continues to contribute 10 percent to the national GDP <sup>2</sup>. 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.

·····

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> The Phnom Penh Post, 26 February 2018, 'Industrial sector grows, but still reliant on garment factories'.

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

### Methodologies

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

Lastly, this study report will serve as a historical document for other workers to join together without hesitation to solve the problems they are facing, especially to build solidarity among themselves, to continue to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

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

# Part 1

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

### 1.1 History

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

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

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

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

### 1.2 Problems inside the factory in 2015

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

#### 1.2.1 Strikes

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

Although conciliation was conducted at the Ministry of Labour, 10 workers at M&V (Branch 3) went on strike again on 18 May 2015 until 26 May; the number of participating workers increased to 500. Two unions led the strike: the Cambodian Federation of Independent Trade Union and the Cambodian Industry Union. In addition, prior to the strike, there was a request and authorization letter (of workers) dated 23 April 2015 prepared by the Cambodia Confederation of Trade Union to five other unions outside the factory, including the Cambodian Worker Labour Federation Union, Trade Union Workers' Federation of Process Democracy, the Cambodia Asean Confederation, the Cambodian Workers' Mind Union Federation, and the Labour Rights Development Union Federation. There were therefore eight unions in total involved in resolving the labour dispute at this factory over 17 issues.<sup>5</sup> On 21 May 2015, a meeting to resolve the labour dispute was held at the office of Sangkat Chak Angre Krom, Khan Meanchey, with the participation of representatives of all worker unions in M&V (Branch 3) and representatives of the Secretariat of the Committee to Resolve the Issues of Strikes and Demonstrations at all Targets. In the meeting, 19 issues<sup>6</sup> were negotiated.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>\*\*\*\*\*</sup> 

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

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

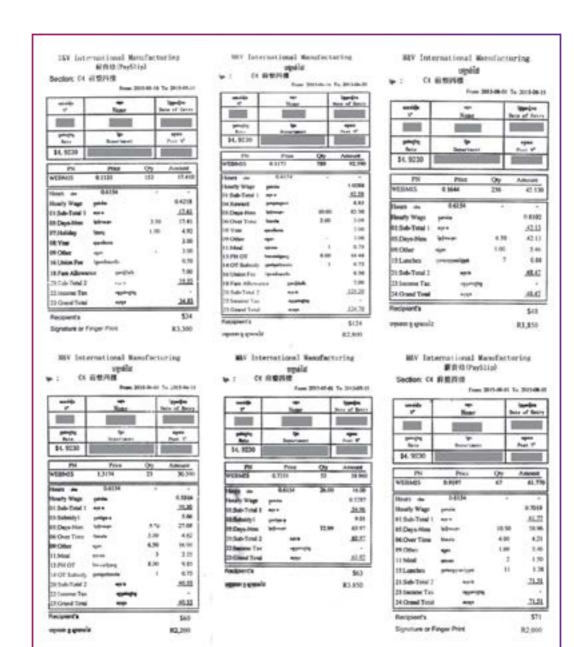
Because the strike had been going on for 8 days, the court issued an order on the 9th day for all workers of M&V (Branch 3) to return to work within a mandatory 48 hours. The factory representative stated that the workers were involved in an illegal strike. It should be noted that after receiving the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

#### 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."



<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> 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.



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 workers<sup>8</sup>. 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.<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> 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.

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

<sup>10</sup> 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.

### 2.2 Reasons for the shortage of work

Given the situation in the factory and the responses from the management, some workers started to meet to discuss their situation. The workers started to draw a map of the factory and a timeline of events when there was no work in the factory. The workers found that the situation of no work and the arrangement for them to take turns, section by section and floor by floor, to take days off with only 50 percent of their wages had been going on since early 2015. The arrangement for workers to take days off with 50 percent of their wages was made by phone calls directly to the workers or information directly from their supervisors. For those workers already on leave, the company could continue to put them on leave by asking the team leader to sign on their behalf. Workers who were at work signed themselves. The question was, however, *why did the factory require workers to sign every time they were laid off with 50 percent of their wages? If the leave was arranged by the factory, why did it need the signatures of the workers?* 

#### 2.2.1 Agreement on 50 percent of wages

Some workers started to inform the administration that they would stop accepting days off with the 50 percent of their wages because they wish to work and to receive 100 percent. The factory administration claimed that leave with 50 percent of wages was implemented in accordance with an agreement between union and the factory in 2013 that workers would receive 50 percent of their wages when the factory did not have enough work.

"M&V (Branch 3) agrees to pay 50 percent of wages to workers when the company does not have enough work with due notification and it will pay 100 percent of wages when the company fails to provide notification." <sup>11</sup>

This agreement was made without any consultation or agreement with the workers. As with previous practice, the workers were notified when there was no work and encouraged to sign (to agree to take leave). When workers did not sign and asked for work to earn 100 percent of their wages, the factory management, including the Chinese supervisor and unions stated that the factory did not have work for the workers to do; thus, if they did not agree to sign, they would not receive the 50 percent of their payment.

The experience of a worker who came from Kampong Cham Province working in a lamp-checking unit was that when the factory did not have work for workers to do, the team leader would inform the workers. She said, "When there is no work she (the team leader) would ask us to sign on a paper to take leave. If we did not sign, we were afraid that we would not receive 50 percent of our wages. For this reason, myself and other people (workers) would sign."

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union: Minutes of dispute resolution negotiation on 16 August 2013. It was mentioned that M&V factory agreed that it would pay 50 percent of wages to the workers when the company does not have sufficient work with due notification and it would pay 100 percent of wages when the company fails to provide notification."



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.<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup>

#### Where were the H&M products?

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> 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.



<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> 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.

#### 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.

158145-1 150145-2 XS 158145 -PN. 158145-2 olor Color t灰-AE Size 車間 MV3 MV3

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 worers to join and support a process to resolve disputes between and among fellow workers;
- Concern about personal safety and that of their family members;
- Limited levels of trust and confidence between workers and those involved in the process of dispute resolution.

# Part 3

# **Dispute Resolution with Relevant Stakeholders**

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

### 3.1 Factory

#### Unit heads, group leaders and unions

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

#### Administration and head of the production

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





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

# 3.2 Buyers (Brands Company)

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

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

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Notification on relocation of work station of workers on the 4th floor, dated 26 February 2016

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

Compensation was paid to workers who had received 50 percent of their wages from July 2015 to March 2016.<sup>16</sup> Compensation payments were completed on 29 March 2016 and monitored by the buyer. H&M was the biggest buyer of M&V (Branch 3) and the second biggest was M&S.

On 18 March 2016, a representative of the workers and technical supporters from WIC met with the representative of buyer M&S to discuss the situation at M&V (Branch 3). M&S' response plan included: inspection and monitoring of events in the factory, discussion with its head office in London and cooperation with workers at WIC in the process of resolving the dispute. As a result, M&S issued an official letter that this year there was low seasonal market demand that affected the garment and textile sector in Cambodia, specifically M&V (Branch 3), that led to insufficient work during the low season from October 2015 to March 2016. In addition, the factory management started to implement legal procedures for employment suspension with permission from Ministry of Labour and Vocational Training. Also, the management of M&V (Branch 3) reviewed and paid compensation payment to all workers who received less than the minimum wage.<sup>17</sup>

## 3.3 Department of Labour Inspection

#### 50 percent of minimum wage and employment suspension

Because employment had been suspended in Building A since December 2015 while workers received 50 percent of their wages in early 2016 and employment had been suspended between 16 February to March 2016<sup>18</sup> (Notification issued by the Ministry of Labour upon request of M&V (Branch 3)), workers in Building A were put on leave on USD 50 wages. Two representatives of the workers and a technical supporter from WIC met with the Director of the Department of Labour Inspection to ask for clarification regarding the notification letter issued by the Ministry to the Company. The Ministry clarified that the company made a request for employment suspension on wages of USD 50; however, the union and worker representatives did not agree to this; therefore, the Ministry issued a notification letter to the company to implement employment suspension in accordance with the Labour Law, Chapter 4, Part 2, regarding employment suspension.<sup>19</sup>

#### What should be the process for employment suspension in an enterprise?

Article 71 of the Cambodian Labour Law states: When an enterprise faces a serious economic or material difficulty or any particularly unusual difficulty, which leads to a suspension of the enterprise operations, this suspension shall not exceed two months and be under the control of the Labour Inspector. Through the letter regarding employment suspension in 2015, the company requested suspension of employment of workers in Building A and Building C for one month; in early 2016, the company requested employment suspension for workers in Building A for two months but implemented the suspension for a period of one month and fifteen days only and notified the Ministry of this.

#### 

<sup>16</sup> Notification of the Company to provide 100 percent of basic wages on the days workers did not have work, dated 24 March 2016.

<sup>17</sup> F. Sadle, M&S Head of Ethical Trading; "Correspondence regarding M&V3", June 16, 2016.

<sup>18</sup> Ministry of Labour and Vocational Training, No. 024 KB/AK/ATK regarding employment suspension, dated 09 February 2016.

19 Ibid

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:

Samonanonana	ang erenta farangalite Antoinananakakan
presentation of the second sec	en e
um 828 manuer	Change of the second se
cycoun	statuteren eine bei bei eine eine eine eine eine
រលោកការកម្មរួមស៊ីម មើល មើលដែលក្រោះថា រលោកដែក កម្មភត្ថ ការប្តូវកិច្ចសម្តេចសហាបុកដែលដែក អាយក សិរីសេសក្តីមហ៊ីនសេន ១៩១៩ ១៩ថ្ងៃទី១០ ខែកក្តា ឆ្នាំ១៩១៩ "អាចក្តីដូចសនៃក្មភាវត្ថុ និងសេនការលើ ក្រុមក្នុងប្រភពរបស់ថា ដាន់ក្នុងសំភារ ស្វាននោះ ជានប្រុសនៅអនុវ័យសេនកាស៊ីតែសត្វតែលក្រោយថា កម្មការិយាភិននៃទ ស្វាននោះ ជានប្រុសនោះ ដែលមាន សហាបសេនក្តាំង តែជាលើ ថ្ងៃទី១១ នៃវិទ្ធិភីនា ដែកឆ្នាំ នៅឆ្នាំនេះ ដែលម៉ាន សហាបសេនក្តីដែលសំណាកដោះ សំនានថា នៅអ្នីនិនា ដែកឆ្នាំ ឆ្នាំ២០១៩ ក្នុងសាសសត្វសិតសត្ថភាពនេះ ស្លានជាតែសម្តែងស្វីការបត្រង់ សូមភាន សន្ត្រីសម្តេចសត្វការប្រូវសម្តេចសេន។ សូមភាន សន្ត្រាន ស្តីដែលស្ថេសស្វាសនោះ។	Δουτουργαφική καταρούρου τη μεταροποιεία το τημοροποιη
mod prepadante spectra de la propieta de	Fings dege Apendigationes
nganan manang kang kang dina kang saga sa S	ugdupea: generaturbegengditea: Bablensinnegengbezene el propolatebegengener generaturbegengenerbeitebegege 161
naudhenzigstiche in man ginnens	evoloughtet tryg: stand,
ិលនេះតាងបិតកម្មវារម្យដែលអ្នករាស ភូមិ	Succession by
Januar Beenne	- OAH
	พิศ.ชาย์ยู

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?

### 3.4 Dialogue with stakeholders

#### Workers M&V (Branch 3) and Buyers H&M

On 24 May 2016, three workers representatives met with a representative of H&M and two representatives of M&V (Branch 3) at the office of WIC. Four issues were discussed: 1. low piece rates and workers performing multiple skills; 2. methods of calculating wages; 3. suspension of employment for workers in Building A in February and March 2016; and 4. invitations to workers to work outside M&V (Branch 3) at night. The workers handed over documents and evidence regarding sub-contracting companies to the buyer representative and factory representatives. In response, the company said they would review the invitations to workers to work outside the factory and would consider workers' requests for compensation for employment suspension in Building A.

#### Workers and H&M and M&S representatives

Workers continued to discuss with brand companies (buyers) to monitor the agreed activity plan and to provide additional information to ensure better conditions in the factory. The meeting also discussed piece rates, the method of calculating wages and further research on sub-contracting factories. The buyers said that the factory planned to provide compensation for employment suspension for workers in Building A. However, M&V (Branch 3) did not provide compensation payment to workers in Building A, claiming that the suspension was conducted legally and in accordance with the decision of the Arbitration Council which was in favour of the company over C.CAWDU regarding employment suspension in Building A.<sup>20</sup>

Workers were not happy with the response of the management of M&V (Branch 3) that it would not provide compensation to workers in Building A whose employment was suspended in early 2016. They considered taking this matter to the Ministry of Labour to find a solution.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Arbitral award of the Arbitration Council: Case No. and Name: 091/16- M & V International Manufacturing Ltd. (Branch 3), dated 17 May 2016.



#### 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. Somtimes 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.

**ព្រះរា**ខាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែរុស ស្តន្នាំ២០ទ័

### <u>ເ</u>ຮືອິສຮອງຮ່ອນ

យោង: - ច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លិខិតបង្គាប់ការនេះមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា រហូតដល់ពេលចប់បេសកកម្ម 🕫 🎶 🖂



สมออกประการการการการการการการการการการการการการก	ឡាះរាស់នោះ ឡាះធលារត្សឡា
องบทฐาวอธิรามสาขาง	
ភ័ពឯត់ចោតុនៃការដ្យដ	
ថ្លែកតាមមក្រា modi/mod	វ នៃវប្បាប់ស្តីទីការខារ
และเพลลิเหมระ 9995) เ	II-I to use of a
សេចក្តីពិស្តរស្តើពីការផ្តួចឆ្កើនដំណើការអត្ថរៈអ្នក	
១ ៣លេលិចទួនដែលបណ្តឹងណាទុក្ខរត់ងតុភាពីទាល់ខ្លើម :	228-12G/2011S ←
ន មានបញ្ហាបាតិសាទសម្តីសទានទំនាំ ខេត្តបើបណា ន	109-109-10019
៣ កាលបើបន្តទាំងនេះខ្លាមព្រឹះជ្រឹលចាំងអ្នកផ្សះផ្សា :	1015-1021-20115
ෙ ඤෲඤඤා: බොත් එයිද්වූ]ද	n fuces and anaren Branin
សេចក្តីពិស្តាលៃតិចូច្ន៩ :	2
a maringa: 144-009-2019 mar: 3	ย่ายุรงขององลิอเลรี ←
ំ ៣វប្រជុំត្រូវបានធ្វើឡើង : ស នៅជាយកដ្ឋនៅវាទការស ភ្នំល	e ///
(សាយក្មេងប្រលាប់ ខា នៅ	11
ၿပီးစိုင်းရှိကာကားကား ရှိရှိ (importractingular bo) : ဘု ကို ဆို ကို ကို ကို ကို ကို ကို ကို ကို ကို က	DA SANGARONDA KINKINS
សេចក្តីពីស្តារទើរសល្អភិពម្មត្តនេះ	
ri หมุาะ เลลสตกษณะ (บริษัย 58) (1	မိုနာ့အိုရမ္က ရိုနားများကို ကို ကို ကို ကို ကို ကို ကို ကို ကို
10009000: 012693355 100	
៥ តើមានកម្មករប៉ុន្មាន ដែនពាត់ភិព្វដោយខ្នាល់នៅក្នុងវិវាទះ	2.800

ប្រសិនបើក្រីស្តោរនេត្រីនជាធម្មយនាក់ព័ត្ននៅក្នុងវិវាទនេះ សូរបញ្ចូលចំនួន	สังหาดการ์ด้าวปรีเละ	1
เจาะรูปทางกลุ่มที่สินต่อน มันแบบคนผู้สองสาวิมามาในกลุ่มการจากกลุ่มการจากกลุ่ม	หรูส ร้อ หละอุกลอม่ออกุลอมูลีหาก สุขางหลุมร่องจริ	eo ategras 1
n minunumumun : 12 B B & d B E	11 GT I-11	e au
8) NINITAR: CALING DICTER	ନିର୍ଦ୍ଦରାର ଅଭିନ୍ୟୁକ୍ତି 💡	Seem
n madini: 010307078		
ចំផ្លូវកម្មករវិលោជិតដែលជាទម្មតាធ្វើការនៅក្នុងគ្រីស្វាននេះ :	តិទជាង ៩០ នាក់	1/9
( ក្នុមមណ្ឌកក្នុងប្រទេស)	ពី ៥០ នាក់ ទៅ ៩៩៩ នាក់	1/10
	ពី ដលូល នាក់ ហ្លើងទៅ	Non
សកម្មភាពន៍១ង (ជនិងផលសំខាន់ អ្ន សៅារបស់សហគ្រាសព្រឹះស្អាន :	ങ്ങുണ്ട	
ชื่อสารใช้คนหน้า :		
	1000 Page 1000	
nein: and age age initia	m: Coconsection	
HOUDER: 016707048		
manjanging: CTC 40.40 45		
ก้ณาของสมัญญาการประชาญสงชญายายุสุดสมิญชีงระ	all in the second second	en la
	Charle and Stranger	CON 2/
	R:	
	E : /	
អ្នកដទៃល្បេតដែលចានខ្លែមាន :		
เหมิด : ท่อ	itru :	
លេឃិន : អន	Biana :	
wine : 48	Sittis :	
អ្នកដ្យះផ្សាបអះមិតកិច្ចប្រុប់ដោះធ្វើការឈ្មេទរ៉ូដូចនាងក្រោម :	C 1. 90	
- พิศรี ซานักราย คยางส	ngg ay 2012	
LA LADRONS	SEO	
T STA A SA SA CHIST	Ballascenter	-
ARTS SUMES	BROWLE	
&	2	
	/	
	/	
and the second sec		
·····		
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
		in the second
	สายสายสายสาย เกิดเลือง เกิดเลือง เกิดเลือง	

១៧ ការពិណរនាគ្រួស១ន់ពិការថាមចាររបស់ក្ភភាគី : (ក) ការចាមុខារដុស់កម្មករនិយោជិត : สบายอร์มูลลาปปลรีกขุอง) (8) migreensuminundn : លន្លឥលម័នការឥទូរឥទូរ : 9d អនុសាសន៍របស់អ្នកដ្យះដ្យាទំពោះកុភាគី : දේලිකම් නාවත්ර පාසනා ලොස හා ගන් Emandres Lit ans meranana 850'er ដែកលើមទបញ្ចត្តិច្បាប់ដូចខាងក្រោម ប្រសិរជាមាន : ... manilogatakapad: UA-US-2015 Mr. LATE IS MARY 25 LANS

หล่ก่เลือ อ่อุอ 23 การโกรยส่งสุวภาสิ่ มีติธ Dy BE BASSACON 16,010 ഭഖ えんないなら ടവു 6 6 5.01 6 EAS ROS U S/ED1 NGV. 157-00 ල්බාද STALLO තිබා പ്പെ നെട് ക്ഷ്ഷങ് ЫG 2022 63 a 2016 QQ 00003.01 30120 ULABOW euni 51.01 Cai Rex 6.00 2.0 ത്തിനെ പ ප්ෂෝධිත ß ရေးရေးမှူးလမ္မလူ ကို မရိုက်နော် 6, Boeth 208.65 25, 5, 8, 8, 1 200000 CI GONGE 1.5.0.0 50.B CNG-LC LEBRA Ger പ്പന്നു പ്രത്യായ പ്രത്യായ പ്രത്യം പ പ്രത്യം പ T โกปลี 4 ก็ไ & กับ ๆ 7 : ออนเสียงกฎเขยงกฎมา 2109.120.1-1- รัชยุอูพิลร์ตองรียงกล

Survey 2 1 ( Labor Con 3 and 9 any 2, (5, 2, 5) DNBU AUGUS IND to URE ක in main water 00000 ප්රැග්ද ක්රයේ ප්රතාප រដ្ឋាភ័ណរាត្ 85 9 C3.05 51566.00 2000 තින් <u>೧೧೮೫೯೭</u> ഹർ 286 5.6(8) 8,i 8 කිහි 6 រនិទាច โรม นั้ง ยรุ่ง 20 ยลไลณ์เสียพลัลพระมา 5108-50-11 รุ่งมีอินูลร์ของแล

ed ចំពុចព្រមព្រៀងរបស់កូកាតិ «សំភេតូសំសូរ សថ ៥៦» : บองกายเริ่อลุยคมชิธุยน 1 20 Q man 9 133 67 62 20 ഹത ഒ ED2 36 ອໍຊຸຣອິສະນະຕຳແຫນ່ກກາທີ : 100 seales 601 ы 2015 DUSG 38,20 6000 , or 600 26 វិបានការដែលត្រូវអនុវត្តបន្ត : 60 PD TO SG 254 62.05 6 34 San and 6350 200 maningoining t: 14.105-2015

कार्वनां हुं के हुए में द्वार के हुंगते के हुंगते के SI & B B BESGEWERG antitions and up 119 tes 5003520 S.Elm දිනුලුරි. බ අන කෙ භාවේ ලි 80 51/80.8/10.8 SINC 6 C.D.T EF.66 sing und y menagin ഞ്ഞു 15. GEBB නො එප වනුගත් 1.9.200.830 2201163052 3.2 s 220 G B GT 55.6.801.20 3,62 and Lang & Meungya 1.816.6200000 13 gerns 6 ELGADO 8.08.8 IG UDE M 560512263 Sacar 9 N.6V SURIES OT STOLY SDON 5000 20125.00 wind of and on 1 โบบั 3 ยายี่ ธญระสุดาละสิเทศสุดพระสุดารี 100.20.11:5 ยายุสิลร์ลรูห์ยอกศ

		E.				J
				518	រំ សាសនា ព្រះទ ──→≪≫─	
	1886	រូចតាទោរ និនចណ្ដុះចណ្ដាលនិរុ	າວິສ:			
		អត្ថនាយអដ្ឋានការចារ	-			
		នាយកដ្ឋានទំនានការខារ	· · ·	01 L		
		ផ្លែងស្ទ័ន:ង	177	SJ 62		
1		ละแหล่ะเลอออลเลเล รูป	est all	සෝඅඩ ඉල_is දින් බල	book was	10:26.20
	ល-រ	នាម និង គោត្តនាម	1719	មុខងារ	លេខទូសេព្ទ័	ហត្វរណៈនា
	9	ศ เหน่งวินทา	97	המקרוב אלא באטביי		gh S
1	b	EDIN NOMEZ	120	YUIAR AYA CTUF	117 6993	5 Ella
1	m	2715 60	RE	TABT ENDER	093748000	Q
1	đ	men an	Ry-	Taban	72404494	Auro 5
1	ũ	on she	4	AUE GUE	SIGNALACE	hitte
	Ъ	3th aft	7.2	NO CEWR		AST
	ni	200 00 50	(R)	42 1005	0.17503904	1 All
	G	2 229	3	· RUNE		alian-
1	٤	ther Ed	24	3098		Ma
1	90	ESST	1 and	- Ser		2100
	99	Eater	No.	10000		1
i	១២	Will his 6125	S.	3755		1915
	១៣	OUN - WING	(2)	- REAJ		-AL Fer
	១៤	N15 - 20 2	LJ	NTAN ES C. 101		Soth
[	96	INS PAN	EV.	NEGENERS CAUF		auss
	95	Ha Er En	60	- DHT		Stor Mt
	១៧	BEGTAT	30	6-6597 113/U/DQ		03140-27
	១៨	2 Politica	0	ngeva		
	9 đ					
	0.000					

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀងទី:......។

En

ទូរសញ្ចំទំនាក់ទំនង: 015 662 66:

ូម៉េះសនាខាមិមមន៍នា

ż	· : "	511	ដោទ មុខសារ	រលនមូរស័ព្	1010101
	David. Teo.	Ľ.	FION N.		R.
-	PURA NUG	14	Rev av Man.		11/20
-	che and .	Ï	102X CACIN	016.202016	)))
			+		
<u> </u>					
-					
-				-	
-					
i					
88					
-					
a B					
-					
36					
QG					
E G					
10		_			

ទទួតរល័យដើម

ឡាះព¢រណរបឡាកម្ពុ¢រ ¢រតំ សរសនា ឡាះមចារក្យនេះ

### ณ์อิสชุณชัญ

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករ កម្មករិទី បំពីការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគាត់ដេរ អ៊ីម និងវេ i-iii ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅកាម បណ្តោយខ្ញុំវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខ័ណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ ។

សុខគោរពេជូន	อริ เรลสของหยุ เรลรายครายเร
สามรณ: : ผบกล์อูเผยายึกลร้อ d การเณ: : ผบกล์อูเผยายึกลร้อ d กรุธธรุ : พุษธุละโลล็อฟลีการเร็กะกษุ 5. 05 201 กรุธธรุ : พุษธุละโลล็อฟลีการเร็กะกษุ 65. 05 201	500 ist 20.04-15.08
មេទាខ - លិខិតណាក់សុំដូចពិភាក្សាដោះស្រាយឆ្នាំលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ (ខមេសា ឆ្នាំ២០ - មាត្រា៣២៤ ខែទ្យាប់ស្តីពីការងារ	รับ (กระวง) 20/0 ระบัราณของ กระ สู่สู่สุดแหน่ง ระกะสัตราชัญญาระกับ
o lemise radiomini	งานขณาวจ.40เล้า

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាសូមជម្រាបដូនលោកនាយកអោយធនជ្រាបថា : កាលពីថ្ងៃ ទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាបានធ្វើការផ្តិតមេដៃពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិដូនសហព័ន្ធសហថិពទាំង៨ ដើម្បីអោយ សហព័ន្ធទាំងនោះមានសិទ្ធិក្នុងការដូយដោះស្រាយ កំដូចជាការសម្របសម្រួលជាមួយលោកនាយកនុវលកូខណ្ឌការងារ និងសំណុមលរ មួយចំនួនរបស់ពួកយើងខ្ញុំ បន្ទាប់មកសហព័ន្ធទាំងអស់ក៏បានធ្វើលិខិតណាត់ដូបជាមួយលោកនាយកនុវលកូខណ្ឌការងារ និងសំណុមលរ បញ្ហារបស់ពួកខ្ញុំ ធ្វើយ៉ាងណាអោយមានលទ្ធផលដែលអាចទទួលយកបានទាំងសង្ខាង កំប៉ុន្តែត្រូវបានលោកនាយកច្លើកោរយដែរស្វាយ ជួបជាមួយតំណាងសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់នោះឡើយ ការធ្វើនូវទង្ខើបែបនេះវាបានស្តែងចេញពីលោងនាំព្រមវិយតែចាំព្រមហ៊ុន ដែលមានលក្ខណះជិសអ៊េង និងមិនចង់អោយមានសន្តិភាពនៅក្នុងពន្ធែងហន្ថាវេ កំប

ដូច្នេះក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ ទាប់ពីថ្ងៃ៤ព្រាបជូនដំណីងនេះ បើពុំមានដំណោះស្រាយជាវិជ្ជាមានទេ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នានិះ ធ្វើកូដកម្ម ហើយរាល់ការខាតបង់ដល់ប្រយោជន៍របស់យើងខ្ញុំ គឺភាគិនិយោដកជាអ្នក ទទួលខុសត្រូវទាំងអស់ ។

ការធ្វើក្នុងកម្មនេះក្នុងកោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយមួយដ៏យុត្តិទម៌ ។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបដូនព័តាងលើ សូមលោកនាយកម៉េត្តាជ្រាបជាពត៌មាន ។

សូម លោកនាយក ទទួលខូវការតោរពរាប់អានអំពីយើងខ្ញុំ ។

220,63 រាជបានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៨ រ៉ូខុមេសា ឆ្នាំ២០១៩ -ក្រសួងតានឯល និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ATHE BILL BILL -សមាតមកាត់ដោះនាកម្ពុជា GMAC -ព្រមហ៊ុនបញ្ហាទំនិញ អន.អ -តំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើតនាកម្ពុជា POE «ដើម្បីជុនជ្រាប និងជុយដោះស្រាយ» -ឯកសារពាលប្បវត្តន៍ 210024 3124125 R. 151 P.OSS Rou 398107:

36

# ទ្រោះទាសាននាចគ្នាកម្ពុស ៩រតី សាសនា ច្លារមហាក្សត្រ

### ໜືອສົດຄາສ່ຽນ

ស់ចាត់ឆ្លសចេខិតកម្មភាកម្ពុជា សចរព័ន្ធសចរឌីពន័តចិត្តតម្មករតម្ភ៩រ

សចាត់ខ្លួសចាតិពន្ធស្សាមានផ្ទនផ្ទុ៩រ សចរតំនួសចរឌីតាកម្ពុជាដើម្បីសិត្តិកម្មករ សចរតំនួសចរឌីតកម្មការចូជដើមគេយូទវៀនសៀន សម្ព័ន្ធសចាតិភកម្ពុជាអាសាន សម្ព័ន្ធសចាតិភកអាខារស្ត្រីកម្ពុជា សចត៍ខ្លួសចាបិតអភិទទ្ធរ្ពន៍សិត្តិការចារ

### ธรรรษตระ

លោកនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដោរន្តដោតី អ៊ីម ន័ទ ទើ

សុំជួចពិភាក្សាការងារ លើសំណើទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនរបស់បងប្អូនកម្មករ កម្មការិនី នៃក្រុមហ៊ុនកា កម្មវត្ត: ដេរកនូវជាតិ អ៊ីម និង ជំ 1-111

លិខិតពីងពាក់ និងផេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ tana:

> តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំសូមដម្រាបជូន លោកនាយកអោយបានជ្រាបថា: សហព័ន្ធយើងខ្ញុំបានទទួលខូវលិខិ ពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិពីបងប្អូនកម្មករ កម្មការិនី ដែលកំពុងបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់លោក 🛛 ទាក់ទងទៅនឹងការទា ទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ដែលក្រុមហ៊ុនរបស់លោកអនុវត្តពុំទាន់បានត្រឹមត្រូវ និងមិនទាន់បានល្អប្រសើរដូចក្រុមប៊ ដទៃទៅត ។

ហេតុដូច្នេះហើយយើងខ្ញុំសូមធ្វើការណាត់ជួបជាមួយ លោកនាយកដែលមានកាលបរិច្ចេមដូចខាងក្រោមនេះ :

កាលបរិច្ឆេន: ថ្ងៃទី២៧ នៃ មេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដលាម៉ោង ៩:០០ នាទីព្រឹក

ទីកន្លែង: ក្រុទហ៊ុន អ៊ីម និងជ

> យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា លោកនាយក និងរៀបចំឱ្យមានការណត់ដូបនេះប្រកបដោយការយោគយល់គ្នា រវាងលោកនាយ និង សហព័ន្ធសហដីពទាំង ៨ ឃើងខ្ញុំ - ស្របតាមការស្នើសុំពីខាងលើ ។

សូមលោកនាយកទទួលនូវតោរពរាប់អានអំពីយើងខ្ញុំ។

បញ្ជាក់ : ការណាត់ដូបពិភាក្សានូវលក្ខខណ្ឌការងារនេះ ចាត់ទុកជាការដូនដំណឹងស្តីពីការធ្វើកូដកម្ម ។

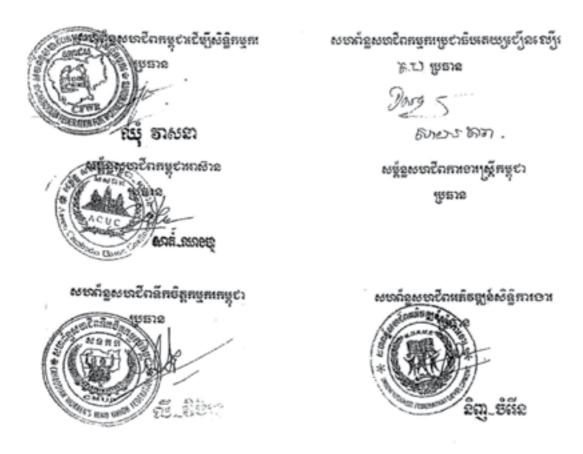
#### ធាប់មកជាមួយនៅ

-นี้รับรายนาณกุณภาพของที่มีร

### រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២៤ នៃ មេសា ឆ្នាំ២០១

BARRED RETINE

งหมัดสองชัดสุดรูกเกิด -สูงสาด นามปิง



The ser is sur of the

Annex 2: The eight union federations, Notification on results of dispute resolution at M&V (3).

#### เพยฐีชุลธิลลีอ

លហត័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា - សហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកុម្មកម្ពុជា - សហត័ន្ធសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ - សហត័ន្ធសហជីពកម្មករ ប្រជាធិបតេយ្យលឿនសឿន - សម្ត័ន្ធសហជីពកម្ពុជាអាស៊ាន - សហត័ន្ធសហជីពទឹកទិត្តកម្មករកម្ពុជា -សហត័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍សិទ្ធិការងារ

លុមបញ្ហាបន្តថានាក់ទេទៀត នៅការសំរាង នេះទៀត អនុសារ និងសម្តែងដែលស្លាយបានដែលនេះ ដែលស្លាយ និង សម្តារ អាម្តារ អាម្តារ អាម្តរ និង អំពី និង អាម្តរ អាម្ចរ អាម្ អាម្ចរ អាម្

នូវន្ធនេីម្បីនោយកាន់ដែល្រាបច្បាស់ក្រុមការងារយើងខ្ញុំនិងធ្វើការបង្ហាញព្រមទាំងហាញរាយនូវចំនុចទទួលបាន និងមិនទាន់ទទួលបានដូចខាងក្រោមនេះដើម្បី ទោយបងប្តូនបានជ្រាប និងធ្វើការវិភាគតាមកាលាក់ស្តែង :

ร่อุรไปอากษบัตรหลากผู้อยู่ส

១-ក្រុមហ៊ុនឯកកំពុងរុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្កាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សានាញ់កណ្តាល លេខៈ២៣ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការគណពាប្រកំណប់សំភាកប្រធាំឆ្នាំដោយ យកមធ្យមភាគនៃប្រត់ល្អលសរុបរយៈពេល១២ខែទុងក្រោយ ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការ គណនាក្នុងកំឡុងលេខា ដែលកម្មកាលប់សំភាក ។

២-ក្រុមហ៊ុនឯកកាលទុវត្ថន៍តាមសេចក្តីបង្កាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាទាញ់កណ្តាល លេខៈ ៣៥ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ 🛛 ស្តីគឺកាតាលាយប្រក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលមួយ ហើង ក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មកទីនី ដែលធ្វើការយកប្រក់ឈ្នួលតាមបរិមាលជលិតជលនៅពេលចេញទៅបំដេកូន ដោយយកប្រក់ឈ្នួលតាមបរិមាលជលិតដលជាខូលដ្ឋានដើម្បី គណនា ។

។ នៅប្រ 000៧ ដែរអូនទោងដាំស្លានីវែមានខ្លាំង ឥទ្ររស្នា<u>បែ0000</u> នរូន ក្រទ័ពទៀវទីទី ស្រុមអ្វីវែងទៅលេខៀតយុទ្ធតែលើក្រុមក្រុ

៥-ពេលខ្លាំទំកិទួសឲ្យការងារ ក្រុមហ៊ុនឯកភាពយកអតីនភាពប៉ណាច់ឆ្នាំដែលកម្មការពន ចកធ្វើការបែកជាមហាកត្រ ្យនៅតប្រាក់ដូនដល់ កម្មការតាមការដាក់ស្លែង ។ ៥-ក្រុមហ៊ុនឯកភាពនិតប្រាក់ ៥០% ក្នុងកំឡុងពេលឲ្យកោរងារដូនដល់កម្មការអាយុខឧទ្យាស់លាស់ ដោយបច្ចាញ់ពីរូបបន្តដូនដល់កម្មកាទាំង អ្នកស៊ីប្រាក់ដែលកាល និងអ្នក ស៊ីឡា ។ ប្រមទាំងសង់ដើកដូនដល់កម្មការិទ្យ ក្នុងការនៅដែលក្រុមហ៊ុនតិនាជុំបានត្រឹមត្រូវកម្មសនក ។

ร่องใช่อากจบังจัดจากส่งไปสุด

១-ក្រុមហ៊ុនក្រុងដូចក្រស់លួស និងអត្ថប្រយាជន៍ផ្សេង១ ១០០ % ដូនដល់កម្មការ កម្មករ៉ែនីនៃក្រុមហ៊ុនកត់ដេរ MAN ក្នុងកំឡុងលោក្យ ការងរបាប់ពីថ្ងៃទី១ខែកុម្ភា ដល់ ថ្ងៃទី២៨ នៃកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាំមាលទក្ខីបង្ហាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាពាញ់កណ្តាល ហើយត្រូវតិនាអោយបនផ្សាស់លាស់សម្រាប់កម្មការធ្វើការខទួលប្រក់ល្អរលាចកំដែរឡូវ និងកម្មការទទួលប្រក់ល្អលាខាត្យលក់លាក់ ។ ហេតុដល់នៃការទាមទានដោយសារក្រុមហ៊ុនកំមានច្បាប់អនុញ្ញាត់ក៏ក្រសួងការថា អោយមានការឲ្យកោរដល់កម្មការឡើង ២-ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ការទាំតួលដុំសិតដល់ទោះជាបាក់កណ្តាលអាច្រេះ ដែលធ្វើគោយមានការប៉ះកាល់និងផ្ទះនាត់សំរាប់ការងាររបស់កម្មការ ក្នុងការដល់ថា ។ ហេតុដល់ខែ ការទាមទាល់ដាយលានសែលនាំងសិតដល់នោះជាបាក់កណ្តាលអាច្រេចខែតរបទហានការប៉ះកាល់និងផ្ទះនាត់សំរាប់ការងាររបស់កម្មតារ ក្នុងការដល់តា ។ ហេតុដល់ខែ ការទាមទាល់ដាយលានសែលនាំងសិតដល់នោះជាជាក់កណ្តាលសម្រាលនាហ្គរបន់ធ្វើនោយមានការប៉ះកាល់និងផ្ទះនាត់សំរាប់ការងាររបស់កម្មតា ភ្លាក់ញ៉ាប់ ការបត្តទេទាំង ទៅ២ទៅមក ហ្មតលាវដល់ការឲ្យកាលបក្រាស់ស្តី ដល់សូងសំលេក វាលន់ធ្វើនោយកម្មករទ័ត្តមានចែលក្រលំក្រាន់ដែលបណ្តាលអានតារណ៍ថានដោះពី

្មាះស៊ុចកោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការតិពររុយខ្លាំងកិច្ចសត្យកោរបែបដែលមានកិច្ចសព្វការបែបមិនកំណត់ទាំងអស់ ដោយមានអតីតភាពការបែបចាប់ពីវឌ្ឍសថ្កើ ហេតុវលនៃការទាមទាល់ដាយសាយបង្កូនកម្មកាទាំងលោះបានបំពើការបែបច្រើនខ្លាំងកា វាបានធ្វើកោយមានការទ្រូងទ្រោមវ៉ែតសុខភាពនិងកម្ពុកាយលេខ្លះត្រូវបានបាលបង ការបន្តនេង២៣០ថ្នក់ទានដែរ ច្បាំដើញទៀនវាស្រាហលនដែលក្រុមហ៊ុនបានទម្លាក់អ្នកយើលកាត់ចក្នុងឆ្នាំ២០១៩មកររុប ហើយការទម្លាក់ឆ្នាកដែលមានវាស្ទីទី៦ ការបន្តនេង២៣០ថ្នក់ទានដែរ ច្បាំដើញទៀនវាស្រាហលនដែលក្រុមហ៊ុនបានទម្លាក់អ្នកយើលកាត់ចក្នុងឆ្នាំ២០១៩មករួប ហើយការទម្នាក់ឆ្នាំកើរបានរាវាស្ទីទី៦ ការបន្តនេង២៣០ថ្នក់ទានដែរ ច្បាំដើញទៀនហិយាលនៅដល់ក្រុមហ៊ុនបានទម្លាក់អ្នកយីលកាត់ចក់ខ្នងឆ្នាំ២០១៩មករួប ហើយការទម្លាក់ឆ្នាំកើរហានវាស្ទីគឺ ការប្រកួនបញ្ហាប់ផ្លូងកំពុលនេះ និងត្រឹមកែប៉ុណ្ណាហ្គាហ៊ុនកំពូលកិតប្រជាំងកិច្ចសព្វាទ័ងដល់កម្មការដែលទានកិច្ចសព្វាមិនកំណត់នាយមិនចំណានរបស់ប្រជានពេលខ្លាក់ឆ្នាំង ការប្រធានសំអនុករទេសទ្វាក់ទេសទី១៥តែ ទី១០តែប្រជាំនូកអនុការទាំងសម្នាក់ដែលមានកិច្ចសព្វាទិតតំណាត់នាយមិនចំណានទំណានទាំងសៀនស សូវមួយប្រាមលេខភ្លានស្វីការទេធ្វើងអាចឲ្យផ្ទាំងសំខាងស្រាក់អ្នកអន្តរាជាតាក់ដែរឲ្យដែលខ្មាយទាំងសំហាត់ឆ្លងកម្មាលសិតផ្ទោយសារ ហេតុវាលាសារសំខេតាសាមដែលសំនេះបាន ផ្លើកស៊ុមមេនកំណាត់ស្នើសទៀនសំណាត់ដែលឲ្យរដ្ឋមនទាំងសម្រាប់បន្តិជាម្ចាស់អ្នកដែរបន់ហិតហូលហាន ហាយក្រង់នាំនោះប្រហាស់អាយករាស់ទៀងដែរបានស្រែងសំនាងជា ខ្លាំងហាយក្រុមហ៊ុនទៅលេខាត់ដែរឲ្យបន្តនេះឆ្នាំបន្តដែរដែលបាច់ដែលឲ្យដែរតែបានធ្វើដែលប្រាល់ខ្មែរសូវលេះប្រាក់ដែរបាបបាយសំកម្មការខ្លាំងសំនាំសាករទាំងសំនាំការជាបានបានស្រ ក្រុមហ៊ុនកើលបានសិនបែនជាម្ចាស់នាត់ដែលឲ្យរដូនដល់ការនាំងក្រមួងចំនាងទាំងសម្បាកនេះទីសោលនាំងដែលបានសំនេចលោកសម្រាសសារមហានសំស្វាក់ឆ្នោះហាយ និងសាម្នាក់ស្នើកំណាត់ដែរឲ្យរដូនដល់មកក្រាមស៊ែងសាកានាស៊ីមនុងទាំងនាងពីលេឡាដែលទើងសាយនាងសំខេតាហើយ ជាដែលសាបសាយការសាយ មានការទាមទាម គឺសំណាក់ការក្រណាញកំពាល់សូហ្រវាំងក្រោមហ៊ុងសាកានសើនខ្លាសនៃល្បាបនេងសំពាក់ទើងសាលនាសាសនេះទេ «តើមាតស៊ីដោលហេស ស្វាលខ្លាសខានកាយខ្លាសនានខ្លាំសាសសើតសំណាតម្ចងសាសម្ននំដែលឡាកដែលដែលខ្លាសនើកតាឡើងសហាននៅខ្លាសសាសនេនេ «តើមកតែបូលហេតុអ៊ីដាល ជាក្រហៀនស្វាប់សាស្រាក់ស្នាសសានរៀងសាលានហិយនសម្បាំងស្រាហានដែលបានសំនាំអាសនើដែលទោទេសទើងសាកានេនេ «តើមាតស៊ីដាលាពុម្ភដល Annex 3: The letter of request and authorisation of workers at M&V (1 and 3) to the eight union federations.

#### ទ្ធាពាជានណិចត្រូតកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា គ្នោះបងារត្រូត

### លិខិតពី១ពារក់ និចផ្ទេសើឆ្អំ

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករ កម្មការិទី ដែលបំបឹការបារទៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរអន្តរជាតិ M&V I និងM&V 3 ដែលមាន ទិតាំងស្ថិតនៅតាមបណ្តោយផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អភ្រៃកក្រោម ខ័ណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ ។

#### សុមគោអតាជុន

សចរបំនួសចរទីពតម្មតកេដ្ដខា	សលាព័ន្ធសលាខីពន្ធស្សាលាកម្មកម្ពុជា 🗸
រមនាតំតួសទេឪពតម្លុ <b>៩អដីម្បីសំន្និត</b> ទូពរ	សមាត់ក្នុសនេដឹតតម្មតម្រេខរតិចតេយ្យខ្ស័ណៈអ្មីទ
សម្ព័ន្ធសមាទិ៍ពតម្ពុជាអាស៊ាន	សម្ព័ត្ធសធាថិតការចារស្ត្រីកម្ពុជា ។
សហព័ន្ធសហទ័ពនីកចិត្តកម្មកកេម្ភ៩រ	សមាព័ន្ធសមាទិ៍ពអតិទទ្ឍន៍សិទ្ធិការចររ

<u>នាមួយឆ្នាំ</u>- សុំពីឯពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិចរចា ដោះស្រាយមកអោយសហព័ន្ធសហជីពទាំង៨ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយលក្ខខណ្ ការមារជូនដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ។

ឈាន: ១/ច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២/អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ៨៧ និង៩៨ ស្តីពីការទរចាជាសមូហភាព

៣/ ប្រកាសនេះខ ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ - ប្រការ ៥ ភាគីវិវាទអាចអោយកេដួយអម ប្រអាយគេ តំណាងខ្លួនបាន ។

០០០៤មកចុវត្ថុ និងយោងខាងលើ យើងខ្ញុំទាំងរបស់គ្នាមានកិត្តិយសសូមជំរាបជូនលោកប្រធានដោយក្តីតោរពថា : សុំពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិចរចាដោះស្រាយមកនោយសហព័ន្ធទាំង ៨ ដើម្បីរក្វីការ៉ាកាងក្នុងការដោរស្រាយចូរលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនមានដូចខាង ព្រោមនេះ :

- ១-ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង១ ១០០ % ដូនដល់កម្មករ កម្មការិនីនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ M&V I ក្នុង កំឡុង ពេលព្យួរការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ខែកុម្ភ៖ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភ៖ ឆ្នាំ២០១៥ ស្របតាមសេចក្តីបង្គាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ហើយត្រូវគិតអោយបានច្បាស់លាស់សម្រាប់កម្មករធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមតំលៃឡូវ និងកម្មករទទួលប្រាក់ឈ្នួល តាមច្បាប់កំណត់ ។
- ២-ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាដ្ឋាកណ្តាល លេខៈ២៣ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការ គណនាប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាអនៃប្រះក់. ហ៊ូលសរុបរយៈពេល១២នៃចងក្រោយ ធ្វើជាដូលដូចនៃការ គណនាក្នុងកំឡុងពេលដែលកម្មការយប់សំរាក ។
- ៣-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តនំតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ: ៣៥ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ស្តីពី ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលមួយទោងក្នុងមួយថ្ងៃ៩១៦កច្ចកោរិនី ដែលធ្វើតារយកច្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតដលនៅ ពេលចេញទៅបំដៅកូន ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណដលិតដល់ជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីតណនា ។

ដែលបំរើការងារនៅអាតារស្វ័យប្រវត្តិ > ។ អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនពីខាងលើ សូមលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពទាំង៨ មេត្ថាទទួលនូវការពីងពាក់ ជួយររម និងដោះ ស្រាយអោយពួកយើងខ្លំដោយក្តីអនុគ្រោះ ។

- ត្រីមត្រូវកម្លងមក ។ ១៧-ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវងាក់សម្ពាធការងារបន្ថែមទៅតាមការជម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រសួងការងារឡើយ «ជាពិសេសទៅលើកម្មកា
- ច្រក់ជូនដល់កម្មករតាមការជាក់ស្តែង ។ ១ឯ-សូមអោយក្រុមហ៊ុននិតប្រាក់ ៥០% ក្នុងកំឡុងពេលព្យហារងារជូនដល់កម្មករអោយមានភ្ញោសំលាស់ ដោយបង្ហាញពីរូបមន្តវូន ឧល់កម្មករទាំងអ្នកស៊ីប្រាក់ខែពោល និងអ្នកស៊ីឡូរ ។ ព្រមទាំងសងរំលឹកជូនដល់កម្មករវិញ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនតិតជុំឆន
- ធម្មតានៅពេលធ្វើការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ ។ ១៥-ពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ សូមអោយក្រុមហ៊ុនយកអតីតភាពបំណាច់ឆ្នាំដែលកម្មករមាន មកធ្វើការនៃកជាសមាមាត្រ រួចគិន
- ១៣-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃបានដែនទៅងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ៥០០០អៀល ។ ១៤-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម ២\$ អោយបានស្ទើភាពគ្នា ចំពោះកម្មករដែលបំរើការងារនៅអាការស្វ័យប្រវត្តិ និងអាតារ
- ១១-ការរយប់សំវាក់ច្បាប់ពិសេស សូមអោយក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់កងជាមួយច្បាប់សំវាក់រូបទាំឆ្នាំឡើយ ។ ១២-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការអរបន្ថែមទៅលើកម្មករដែលបំរើការងារមានអតីតភាពលើសពី ១១ឆ្នាំឡើងទៅ ។
- ៩-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ការធ្វើដំណើរ និងហុកនៅ ចំនួន ៩៩ ដុល្លារ ក្នុងមួយតែ ។ ១០-សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្ងៃទីកដោះគោចំនួន១៩ដុល្លារក្នុងមួយនៃ ដូនដល់កម្មការិទីដែលទើបតែឆ្លងទន្លេរ រហូតដល់អាយុ
- ទាក់អង ២០០០រដ្ឋល ។ ៨-សូមហោយក្រុមហ៊ុនដល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀវ-ទាត់ទំនួន ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ា

របស់ឥម្មករក្នុងការផលិត ។

จตโล ฯ

- ត-សូមកោយក្រុមហ៊ុនធ្លីការពម្លើងតំលៃឡារហាយធន ៦៨ % ស្របតាមសមាមាត្រនៃការដម្លើងប្រាក់ឆ្នាំឆាតល<sub>ា</sub> -សូមកោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១ ដុល្លារ ដូនដន់កម្មករក្នុងមួយថ្ងៃ និងលុយបាយថែមម៉ោងពេលបាចក្នុង
- ៥-សូមអោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការតិតលុយផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជុំខងល់កក្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមិនណធំទាំងឆស់ ដោយមាន អតីដភាពការងារទាប់ពី ៥ឆ្នាំ ឡើងទៅ ។
- G-ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ការនាំចូលដល់តាដល់នោះអះពាក់កណ្ដលសម្រោះ ដែលធ្វើអោយមានការប៉ះពាល់ និងរួះខាត់សំពប់ការងារ

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

รุ่ตามสายคลายครามคุณอานุมม าดรเสายคลายครามคุณรายคุณ NV ธาฏิเนตา เอรีเบาคุณหา खुंमें लगमे मंगु भाषे के प्रमुध के दिन्दी के साम हरा है मिंग में ता को कि בוני אישורא בומשואות שלוום צירום שוואם ניחש ניוש אשי אשי בוני אישי אישי בוני uson monetestatio เอีรลณ me ยเลกายิกระสาสสาย เกิกการ צע זאעומיניוואי ישנישאי ערא ביצי עריך וידוטיא לי עב ויב ויידוא אוני ยู่สุดพา เพลง และอย่างค่า เกมย์ เกมย์ สินุมส์ เพิ่ม สินุมส์ 10 ( aught hours brade up ( more up the marken un fall ନ୍ଦ୍ୟୁକ୍ତ ଅଭିଜନ୍ୟ କ୍ଷ୍ମାର୍କ୍ତ କ୍ଷ୍ମାର୍କ କ୍ଷ୍ମାରେ ଜନ୍ମ ଅନ୍ତ୍ର ଅନ୍ତ୍ର କ୍ଷ୍ମାର୍କ କ୍ଷ୍ମାର୍କ କ୍ଷ୍ମାର୍କ କ୍ଷ୍ମାର୍କ କ୍ଷ ראיז איינים צעיר ער ער ער איינט א י עודאים אום שלא נש ואורא אורא אורא אורא 1- THE ELECTRON STATE OF THE REPORT OF THE PROMINICASES นิยาสนุราศรางเพราสุบาลธรรฐเราะ เล่าการเราเสลอ เพราร์การส हाह होलेक अ

องสมุรองเสกุลอยู่สองสุขารุธข่ารุธข่าย 2. คุณองกลกุลอยู่สองสุขารุธข่าย 2. คุณองกลางสุขารุธข่าย 2. คุณองกลางสุขารุธข่าย 2. คุณองกลาง คุณองกุลอายุการุธข่าย 2. คุณองกุล คุณองกุลอายุการุธข่าย 2. คุณองกุล คุณองกุลอายุการุธข่าย 2. คุณองกุล คุณองกุลอายุการุธข่าย

- 3- พุษเศลงปลุดยัง เริ่าการอยู่จะสำลุญเพลงกร 28% กายเลย
- BEBULE BEAMENER BERGEREN BERGEREN BEAMERS 5000 MAN อลาณ หลุกร ณ เมวีอา ญี้ออฟ ส พื่องอกมายายายายิสตร์ ชิต 5000 ตรูป By when we are any rear and a seen somethy of
- 5. กายอองกายบัรสองการสถาลอาจอาจอาสีรอะ 15 สุญาสร 294193 01
- 6. ญษาสองการอยาสระการสารการสารการอาการสารการการ Bradonas of
- 7. กองของกลุษยังธรูด่างองารี อีธอองเกราธรุร15 4935 สูนรูบบาง 10 ରଥେ ନିର୍ବାନ୍ତ୍ର କରିଥା ନିର୍ବାହିତ ଅନ୍ତ୍ର ଅନ୍ତ୍ର ଅନ୍ତ୍ର କରିଥି ନିଥି ଅନ୍ଦ୍ରିଅନ୍ତ୍ର କରି
- 8. พายงมี กายลูสุรามอากายลูก เอเลอกายลายสายสาย Konder and a contraction of the contraction of
- 9. ଶ୍ୱାଷ ରେଡ ମୁଖ୍ୟ ଅଧିକ ନ୍ଦ୍ରର୍ଭ ମୁଖ୍ୟ କାର୍ଟି କାର୍ଟ୍ର କୋର୍ଡ ସେହା ସେହା ସେହା ସେହା . ୧
- 10. นิภายงานสาวารรีตุ (มหรูอิภมีชี รัสพับ อินัมรณ์นอเมริ สุขม. 6. 7 Kay Stratan and Stratan
- 🎙 (କ୍ଟିପ୍ରେର୍ଭକୁ ମକ୍ଷର ୪୫୦ ୧ଭାଗର୍କଣି ଏବମ
- เป็หยุ่มออาสายเบาย่างสุดห อยาเมลียหรือยหรูงยุตาย 29

- ରଭାଇ ଅଞ୍ଚେଅିୟାମିଟେଙ୍କମ ଅବୁଜ୍ଞାନ୍ତରେ ପିନ୍ତୁ ମିଦ୍ୟାପ୍ରକାରେ ଅନ୍ଥ 41 ୧ ୦୦ ହିନ୍ତ ତମ୍ୟୁକ ସେହାନ୍ତର ସେହିକ
- מארש עופש צייי ארוש שייים אירוש אייי אירוש איין אייי אייי אייי אייי אייי איייי איייי
- bandet 1 क्षांभेव प्रकारि वर्त्न्ड १ लाका के मूर्व विक्रम् 100 को . ही

טלפווחות ציבחם אב שמחשי מצ

צכטעאים ומוחצ לי כנים לאין ואיייים אוואאו ୫୧୦୦% ଜ୍ୟାର୍ମ୍ କେଟେ ବ୍ରିମ୍ବା, ଜ୍ୟାଇକ୍ଷି ଅନ୍ୟାମ 1000310 Same was an agen ดกรลีชา RADINOMOX ଅନ୍ୟାର୍ଥ୍ୟ ଜ୍ୟୋତ୍ସରେ ହେନ୍ଦ୍ରର କୁନ୍ଦ୍ରି ଅନ୍ତର୍ଭ୍ୟ NEARAND Banten D 10 . North EN 2 3 ਗੁਣ ਮ ਮੈਂ รงหรู้สถานีสถาสส NOT ROUTING P

കട്ടയുട് ഒരു പാഷ്കുന്നും പൊട്ടും : 1. הישאים באשמים א. พบพิต ณตรีสูตรี พายาว. 3. NUNTER ORNA REGIRES. נת לא נא וענוייזושוא שושוק שא שאנש שאון ופיים דריי ישיור עניי אינו ענוייז ציי ארא בלי שאר שושוק אי גואד נושוי אינוייייי בניא צעל נט האר שלר אראש להשיני איש להשיני איש ער האוש בוחורן יויסאס १२०७७२ देख जवर पंराणवर्षि ते रवस्य हेव्वस्य यहा मे प्रार्थने २००५ रवस्ति स्थान देखान विद् and and former of the protogenerations of the series of th

N.8	อาจสูลลาสิล เอาล	ଟଷ୍ଟେତ	gand .	ने पालु	ลายฐางเซิร์	Ngcens)
	estra tipes	e	12. SW 545		01758788	
	एक्क्रुब धाल	e	ang. Vites	W.SR.U	9124F268	Kang
	Forer avonor	V	קדיניך	, VIS CIVI	0126995	5 Juni
	พิธิณฑ์ธรภ	\$	178000	BORECFA		
	Br id	A	14222 42	CIYF	0977490m	
	รีพ ผริวลอง	77	A TTA LETTE	ACUC	01263344	
	わまずズ	D.	CN D	ACUC	010 830845	
	198. AU	F	40 1023	<wluf< td=""><td></td><td></td></wluf<>		
	देशमार्म्तु. <i>ह</i> .रू	ų	221 20	CWLUF		Sub
	รีบัน ครื่	10	ND8 23	CFITU	01265239	15
	54200	ov	สพิท	-11		S
	012110	65*	NEUSLINFET	-11		St
	(a forces	U	(UA3 54/2	-11		Car
		er	ศ <del>ิตร</del> พ.ศ. ช.	-11		
	6212 22745	R	0 <b>1</b> 25	-11-		42
	37 2420:				ab	: Palle
	275 2732008	V	Lugal officer	C. EAWDU	0877777366	1 Della
	1911	l –		1		T

ส.ร.	AND HARRAND	seb	of and	ano a	Bankara	ENE COURS
	ma man pa and the pa and the particular pa and the particular particular of the particular of the particular particular of the particular of the particular of the particular particular of the particular of the particu	ENTER A BON TONYO	DIV MEMORY DIVING ME AND DIVIN	M-V M.V M.V M.V M.V M.V M.V M.V M.V M.V M.	010.400 584 096.2570946 017.69.5726 096855280 088735538 010 898712 086635867 0125039949 015 46.4401 07777706/8/ 012636766	The server and the se

ür.	שואקסורגא נווא	6096	Buch	あいしゃ	ଇନ୍ସେର୍ଣ୍ଣ	ත්සිංගහ
, ŭr,	1	ユ ゴ ゴ ゴ G G R J 母 C G	17 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	M+V M-V	60109910991 0.928544-52 0.16655750 0886914781	Stores
	an ma	¢.	St Barry		011686466	Sat

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

#### ម្រះបុណ្ឌនេះខ្មោតទំនា ជាតិសាសនាព្រះមហាក់អ្នក

#### លិខិតដូនដំណីខារ្យ៊ី អូដអម្មណែតុអម្មអះភ័ទក្នុ

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករ-កម្មការិឌីនៃរោងចក្រM&V 1 និង M&V 3 ដែលមានអាសយដ្ឋានស្ថិត នៅសង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

#### NUCHABUR លោកនាយកក្រុមស៊ីន MAV 1 ឆ្និន MAV 3

សចាត់ផ្លួសចាខឹតសេដ្ឋកិច្ចកម្មកកេម្ភជា 8101001 សលត់ចូសលក្ខីពសម្តេចកម្មកក្រេមូខា

ជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្មវិបាតកម្មរហិង្សានៅថ្ងៃទំ៣០ ខែឧសភាឆ្នាំ៦០១៥ 1968

10000: -ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

> តបតាមកម្មវត្ ຂໍ້ລະເຫາລອາລະໜັ យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាសូមជូនដំណឹងដើម្បីធ្វើកូដកម្មរី ជាតុកម្មអហឹង្សា **នៅថ្ងៃនី៣០ខែឧសសាខ្លាំ២០១៥** ដើម្បីជម្រញឲ្យក្រុមហ៊ុនរតារពច្បាប់គោរុពសិទ្ធិ

កម្មករព្រមទាំងឲ្យទទួលយកនូវសំណើនិងសំណូមពរមួយចំនួនដូចនាងក្រោម:

១ សូមឲ្យក្រមហ៊ុនថ្នល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករដែលមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យនិងផ្ទៃ អាទិតក្រុងមួយផ្ទៃ ៣ ដុល្លារ

២-សូមឲ្យក្រុមហ៊ុនដល់ប្រាក់លំហែមាគុកាលន៍ខ្លួន១០០% ហើយសូទលឹកមុខទាំងអស់ ដោយគិតលុយជាមធ្យមភាគ`

៣-សូមឲ្យក្រុមហ៊ុនរក្សារំថ្លបង់ពន្ធលើប្រាក់ខែជំនួសកម្មករដដែល

ដ-ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់អាហារចំនួនពីរពេលដល់កុមារដែលមកអៅក្នុងទារកដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន

៥-សូមឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជំនួយការរដ្ឋបាលឈ្មោះ ឈុន រ៉ុង ចេញពីការងារ

៦-នៅពេលកម្មករមកឃឹតម្លងម្កាលមិនលើសពី១០នាទី សូមឲ្យក្រមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈូល

និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅដដែល

ដូច្នេះដើម្បីបញ្ចៀសនូវបាតុភាពមិនល្អដែលកើតឡើង យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាស្នើសូមឲ្យលោក នាយកដ្ឋបតិភាក្សាដោះស្រាយជាមួយ**សចរព័ត្តសចរាជ័ពនិនតំណេះខារម្ភអ**ត្សេបានមុនថ្ងៃទី៣០ខែ

នសភាឆ្នាំ២០១៥ដើម្បីកេដំណោះស្រាយសមរម្យណាមួយជូនយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាលើពុំដូរច្នោះទេយើង ខ្ញុំនិងធ្វើកូដកម្មវិបាតុកម្មអហឹង្សាតាមការកំណត់។

អាស្រ័យដូចបានដម្រាបជូនខាងលើ សូមលោកនាយកមេត្តាជ្រាមនិងជួមពិភាក្សាដោះ

សូមលោកនាយកទទួលនូវការគោរពរាប់អានអំពីយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា។

49

លោកនាយកក្រមហ៊ុន M&V និងស្នើសូមឲ្យលោកនាយក ជួបពិភាក្សាដោះស្រាយឲ្យបានមុខថ្ងៃកំណត់ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទីទី 🖞 នៃឧលភាឆ្នាំ២០១៥ ទ្រនាតសចុះក្នុសចេខីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មការកម្ពុជា

បានឃើញនិងបញ្ជូនមក

ស្រាយសមរម្យជូនយើងខ្ញុំដោយក្តីអនុគ្រោះ។រ<sup>2</sup>័

សុមត្ថាច់ដូនស្ថានទៅដកម្មការ កម្មសារិនី 1000 5 3 ayay. A 2 M2 3021052 3170090 502/55 2008 00 2 20090 502/55 2008 00 2 20090 120090 3121173

ធ្វើនៅរាជជានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៦៨ខែទសភាឆ្នាំ៦០១៥

លោកនាយកក្រុមហ៊ុន MAV និងស្នើសូមឲ្យលោក នាយកដ្ឋបតិភាក្សាដោះស្រាយឲ្យបានមុខថ្ងៃកំណត់ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី 🛷 នៃនសភាឆ្នាំ២០១៥ ភ្នំពេញ.ថ្ងៃទី 冬 ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៥ ូវចនានសមរជ័ត្តសមរទីជ៦៣១៩រូកម្ពុ៩១ ្រុំ ទេលិ**ចហា**នប្រសិសសត្ថបាមតែនិងរាងតំនោះ ഷെങ്ങ 5295 8 55 5 500 EDE 10 5703 - 519 10 Ver 3114152 3010711 302000 FTITEO 3020429 300015 คุณท์ Fits 623 22 B 5151 09 3 2 × . 3040819 AFOM 50) 5 0 F 9 3020077 202/069 TEDERS- CHILDING UND FIGED 2040558 3/14/108 312/716 2040558 vjeletorn 2017 2018 10000000000 F131 F007 2020640 museus printph 5597 5000000 3111406 3780024 Femdens ser NAZZU 1382 užeće: -ឯកឧត្តមប្រធាននាយកដ្ឋាន NGOs នៃទឹស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី -ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនឹងចណ្តុះបណ្តាលទិន្នាជីវៈ 5770091 3020767 5990130 3121033 55 580 2990130 50132 51 55 580 2990060 3121386 3010752 3990060 3121386 312/503 3770091 -១មនមិតពិលេខមហៈមកបានជាទទ្រមណ៍ដែលទី១១៩៩-F147 -ສາພາສຸກອໃກຈາກປະກ HOMI LOBIC The gang - Lange and -NRIGMAC 3113220.3920056 -HQMI ACILS - ສານຫຼາງຄ Leve and -ឯពសារតម្ភសំ DS W.F 3/41508 FOR 13/00 45 9 1000 19207 5. Horanni 30000043 3010576 302084 www 3120999 TRINTE 9009 312154 Freinn Signie 3000043 eggs and enie M

បានឃើញទីងបញ្ចូនមក

បានឃើញនិងបញ្ចូនមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន M&V និងស្នើសូមឲ្យលោក នាយកដូបតិភាក្សាដោះស្រាយឲ្យបានមុនថ្ងៃកំណត់

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

ច្រោះទានាណាចត្រតាផ្ទះោ ជាត់ សាសនា ព្រះមហាតុ ត្រ ----ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ទើករង់ដេះអន្តរជាតិ(សាខារណ៍) ឡតិ៍លេខៈ១៦២៣ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់លារ៉ាវង្រៃក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ . រពេញ, ថ្ងៃទី.2.3 1018: 047 15 -051 AD 15874871 នាយករត្តធម៌វិន អ៊ីន ទើ កាត់ដោរខ្លះ៩វតី( INDO គោរពេដន G:UMINS I'S I I: WE WAR លោករូបបាននាយកដ្ឋាន មេនីការកិច្ចការ

អឌ្គនគ្នះ សំណើរសុំព្យុរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ធ្វីការនៅអាតារ A និងអាតារ C ចំនួន 29 ខែ ។

មេនខ: - ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ។

មាត្រាទី ៧១-៧២ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ទួននេះនេះ ដោយសារក្រមហ៊ុនមានការបញ្ហាទិញមិនគ្រប់ព្រះន់ ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងរបាងខាងលើ ខ្ញុំបាទមានកិត្តិយសជំរាបដូនលេអម្រឆានថា ដោយសារតែភាពប្រែប្រុល និងការប្រកួតប្រធំរងយ៉ាងខ្លាំងនៃស្ថានភាពទីផ្សារបរទេស បណ្តាល អោយការបញ្ហាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនៈយីងខ្ញុំមានការឆ្នាក់ចុះ ព្រមទាំងជះឥទ្ធិពលដ ប់ដំណើរការ ផលិតកម្មរបស់យើងខ្ញុំ និងដះឥម្ហិពលដល់កម្មកានិយោជិតគ្នានទំនិញធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ។

ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំ ស៊ុំផេ លការណ៍ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ ដោយធ្វើការ ផ្លាសំប្តូរគ្នាតាមសង្វាក់វេលិតតម្មដូចខាងក្រោម ៖

- ព្យួរកិច្ចសនុព្វតារងារកម្មករនិយោធិ៖ ធ្វើការអាគារ C ចំនួន ៤៩៨នាក់ ខ្ញុំនូរ : 29 ខែតិត ចាប់ពីថ្ងៃទី 09 ខែវិព្រំកា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ ថ្ងៃទី ៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ព្យួរកិច្ចសនុព្វតារងារកម្មករនិយោធិរៈធ្វើតារអាធារ A ចំនួន ៤៧៤ នាក់ ចំនួរ ០១ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។

អាស្រ័យដូចបានជំរាបដូនកោមកម្មវត្ថុខា-រលើ សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអចិការកិច្ច មេត្តាតិនិត្យ និងផ្តល់ជាទូវារាជរប់ក្រុមហ៊ុនខ្ញុំបាទក្នុងការល្អរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។ សូមលោកប្រធានទទួលនូវការគោរពរាប់អានជំនុងខ្ពស់អំពីខ្ញុំបាទ ។

ទំលងជូន

- ծուցա հր անտու պայքը պետուսուսուլ։ սովում։ - ծուցա կրծ ուծովի և այու տնուսին ո.թ. ա - օլ Հ Դ Ն Դ Ն Գ Շ ( ո.թ. .)

នាយការក្មានលុំធ

澳越国际有限公司(第三分厂)

柬埔寨王国

#### 民族 宗教 君主

金边市棉芷区下长夏社分区

二号公路 1623 号地皮

编号:.....

金边市,20......年.....月......日

### 演越国际有限公司(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 工有不足够货数。

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。

请主席接受我门诚心的敬意。

公司经理

<u>函送</u> -ET SAMRENC 同下·劳工部部长 -PRAK CHANTHOEURN 阁下·总书记起高.R.U

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



ម្មាសូចការបារ ពិចមណ្ដរមេណ្ដាលទីខ្លាខ័ទៈ អគ្គនាយពត្ថានការចារ ទាយកដ្ឋានអចិការកិច្ចការចារ

តំនាត់ចោត្

ស្តីព័តារសាកសួរព័ត៌មានព័ត៌ណាងនំយោជកនៃក្រមហ៊ុន ស្ថិនា 🖓 ភាពទៅអាលាលាភ្លាំ (ភាគវិ 3) pinimis Botog is oray igo Ser inninia Arrow នៅការិយាល័យនៃក្រុមហ៊ុន មានការបើកប្រជុំសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការឲ្យកើចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ យៈ ដោយគិតចាប់តីថ្ងៃទី...ស្.....ខែ. 🔊 🔊 ឆ្នាំ២០១៥ ហ្វែតដល់ថ្ងៃទី. ស្វ....ខែ.....ឆ្នាំ២០១៥ លើ nynisimanoss. 972 sin ist 576 may ក្រោមអធិបតីភាពរបស់លោក..............................ប្រធានការិយាល័យអធិការកំចូ និងសន្តិសុខ ការងារទី២ តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល់វិជ្ជាជីវ:។

អញើញចូលរួមអូចឱកាសនោះ មេមាច :

9- ខាងភ័ណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវ:

ເທກອອີ ອານີ້ລາງກາ ແບບລະຫານັ້ນເປັນເມື່ອກາກອີງ ອາງອັງ ເຊື່ອນອາກາງ ເອົາອານີ້ແບບເປັນເມືອງ ອານກໍດາການຂໍ້ແບບປກຍາຂ: ອາງກາ ແລະ ອາງກາງ ເອົາສາຂາງງອາກາງອາກາງຂອງອາ ແບງອາກາ ເຊື່ອງ ອາການ ມີເງືອນອາງາງອາກາງຂອງອາ

វយាបល់របស់កំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមលោក ភូនិ 💭 🦛 ប្រធានអង្គប្រជុំបានខ្លែងអំណរគុណដល់បងប្អូនកម្មករ នំយោជិតទាំងអស់ ដែលបានអញ្ជើញចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានបំភ្លឺ ស្តីពីការព្យូកើចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន មួយរយៈ នាពេលខាងមុខ របន្ទាប់មកលោកប្រធានអង្គប្រជុំកំបានសាកសួរព័ត៌មានផ្សេង របន្ថែមទៀត ស្តី ពីការសុំឲ្យកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះបងប្អូនតំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ ។

#### យោបល់របស់តំណាងខំឃោជកៈ

ឆ្លើយតបន៍ឯប្រសាសន៍របស់លោកប្រធានអង្គប្រជុំ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានថ្តល់ព័ត៌មានបំភ្លឺយ៉ាំងក្បោះ ក្បាយ ដូចតទៅ:

RATION mon TOMIDE STATE TO EH)WARD a. 1 RECENT anal and D (m) & (C) & The **A**A) 600 6070-04 2-1-00 កិច្ចប្រជុំនេះបានចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង.. នាថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំដដែល។ D រាជបានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី 🚛 ខែ ឆ្នាំ២០១៥ man បានឃើញ និងឯកភាព បានឃើញ និងឯកភាព ប្រធានអង្គជុំ ល់ព័ត៌មាន Wr.am

លម្អ សាមនា ព្រះឧលារម្មវិទ ព្រះបជាលាចទ្រអង់គំជា



ទ្រសួចការលារ និចបណ្ដុះបណ្ដាលទីជួរសីទ: អត្តនាយកដ្ឋានភារចារ នាយកដ្ឋានអធិភារកិច្ចការចារ

# នំ នោ ន់ ទោ គ្

# អញ្ជើញចូលរួម**ខុចឱភាសនោះ ចេសន** :

១- <u>ខាងតំណាងក្រសួ**ងការ**ងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាធីវៈ</u> เกก. 5 (2)มีมาก (2005 คากกลังการกระ

២- ខាងតំណាងកម្មករនិយោជិតមាន: ros ins; et is; of and; of an The gray; your and; constran; tage and;

### មអាមល់ប្រស់តំណាងកម្មករទ័យភេជុំតេ:

ឆ្លើយតបនឹងប្រភាគដោរបស់លោកប្រធានអង្គប្រជុំ បងប្អូនកំណាងកម្មតរនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនបាន ផ្តល់ព័ត៌មានយោងល្អិតល្អន់ដូចតទៅ:

abronana 2 / 8 Estasas, eng DUBIN. 10200 a a Dav CALIEN 0.0061 Jer 324 21 5001500 851 amor m 6 MERCONTO pratimento. 1.626 9 203.04 កិច្ចប្រជុំនេះបានចប់សព្វគ្រប់នៅវេលាម៉ោង... m SOU ....នាថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំដដែល 265 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី 🞾 ខែ 💐 🕥 ឆ្នាំ២០១៖ បានឃើញ និងឯកភាព បានយើញ នំឯឯកភាព អ្នកកត់ព្រា ប្រធានរង្វេជុំ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន 8" c3 332 2,5. 0,000

ł	ពាម ដ៏ចំពោត្តនាន	<b>ce</b> 56	<i>666</i> 8	ក្លាតិតុម្ភភូមិត ចូលចាបិព	នេះត្ថាភេទទា
Ì	2501 - 500	N	EUA ASJOSA3	U OPASS SIELLY	-8
	(13) (13)	18	July Sola 1	FILESS CAMULE	2 ton
1	528.352	22	- That	בהנוק בר	THAT
	SRASE.	15	3354 28	FEBRETU.	Pr
1	Re April	120	ZU A \$010799	STATE TO A CLASS	Hong.
÷.	Sic id	S.	1. AA I	185005 pt OBF	67
ŧ	Pre or an	0	EME	MALEANC CIQT	-
1	SANS OVER	Ø	monde	Coto ant - CFITU	Cit-
5.	(na Stor	05	45	My ME CRITU	D
0	254,09	o	Sove	DEVELOTE	3-
9	NE MAR	17	FEF3120238	AL UAK	termin
ษ	int Store	23	5 5311332	And an and a strange	Han Vichet
m			e l sere	118 00	
G			·		
G	4		1.19		
15			244. 	//	
i ci				620	
7		-	1. 1/ 4.4	3.1.15	- 1. C

Annex 8: The Ministry of Labour and Vocational Training, Letter No. 268 KB/AK/ATK to M&V (3) regarding employment suspension.



### លោកលាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ទើ គាត់ដោរខ្លះជាតិ (សាខានី៣)

ំ**ខម្មទន្ទុ**ៈ ការលូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត <u>មេនានៈ</u> លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនលេខៈ ០៤៥/១៥ នេះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥

សេចក្តីដូចមានថែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោកនាយកថា នាយកដ្ឋានអធិការ កិច្ចការងារ បានទទួលរួចហើយនូវលិខិតរបស់លោកស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៧២ នាក់ នៅផ្នែកអតារ C និង អតារ A រយៈពេល០២ ខែ តិតចាប់ពី ថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ រហូត ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដូចមានកំណត់ក្នុងលិខិតរបស់លោកលេខៈ ០៤៥/១៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ។ លោកនាយកត្រូវអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសង្ឃាតារងារនេះ ឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់ ជំពូកទី ៤ ផ្នែកទី ២ ស្តីពីការព្យួរតិចូសន្យាការងារ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយកបិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ និងលិខិតរបស់លោក ដូចមានក្នុងយោង ខាងលើ ជូនកម្មករនិយោជិតឲ្យបានជ្រាបគ្រប់ៗគ្នា។

សូមលោកនាយកទទួលនុវសេចក្តីរាប់អានដំណ្នេះស្ម័ត្រ អំពីខ្ញុំ។ 🔊

วรองชัญ (ค.ส.รา ป ปรีอยู่เตกเรียกวก

រូបបាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការទារ ស្ដីធី

all

esa éserina

# 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

編号: ช่วิธีกับ/หก/หอก

### 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: DGd/9d, 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: 0 ư ư/9 ư,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.

សទ្ធ័ត្ថសចរជិតច្រដាំងចរតយ្យកម្មកកោតដោះមួយ Coastion of Canada an Appene Workers Democratic Unio នុះលេខ ២.៣០ន្លំវីលេខ២៦២។ ភូមិគោងជ្រូំ សង្កាត់ម៉ែងទំពុន ខណ្**មានដែយ វាដ**បានភ្នំណា) Tel: 012 998 906 / 012 709 509 / 085 617 788 Website: www.ccawdu.org Email: c cawdu@online.com.kh. c.cawdu@clccambodia.org CLC-C-C-W-DI អំណង់មោងចទោះដោះសោយខិចាន -จักไออบบริ: ภายภอใน (รัช บิร HyV ១.តាគីចូលរួមខាទសមាព័ត្តសមាទីព ( M& MORE FRE DET A 2008.). លេខទុរស័ព..... ២.តាគីចុលរួមខាចតំណាចគេយក្រុមហ៊ុន TANKA 20 VIS CARLEAN លេខទូរស័ព្..... -ផលិតផលឬសេវាកម្មរបស់ពាងចក្រ:......ភ្លូន៍តមិករសនារូម្នាភាភ័ិនាភ.... -ចំនួនកម្មករក្នុងរោងចក្រ:..... 3500.005..... -ឈ្មោះសហព័ន្ធអ្វីន្លះ?......C.C.A.W.CD.L. ៣.តាគីចូលរួមផ្សេចឆ្លៀង: -Dr

៤.អរណ៍ទីខាន: បុគ្គល: វិវាទរមៈ 1 ¢ ក្នុដកម: ចំនួនអ្នកចូលរួមធ្វើកូដកម្ម:.......ភ្លាន ส.ชิณุรธตรตรตรเชณรฐกร: สินชิสลาทส ผู้บราย) ວ.ອໍລຸດອອກອອກເຮຍະລີເພດຊີສ: ៧.ភារមើតអិទូទ្រប៉ុខេស់អ្នកទទោរដោះស្រាយ: ត្រូមវិឌ្ឍ សំណាតាល់ ដំណារ ការផ្លូលប្រទិនភាសិ ភាមកាល៣៩ ដូប និង ស្រ្មសំ និង ភ ឌុវ ភាពត្រារ ស្រី និង សាយត្ថនិង 4 ៨.ຮໍຊຸລອງຄອຍເຫຼືອສາ: ១-- ក្រមហ៊ុនភិកភាពន TUGAN MANDED FILD FR ISTON X SESTON DENOTATION OF PROTO ක.ස්. ඇත. ම. ගි.ස 28.67 8 8 8 8 8 6 6 6 6 7 8 8 8 25.73.757 0560.5335. Z) LD DTS B. D.S. 157.00. 17.00.00 ST. MANT. BAUNAD. E.S. Breden VS Stan String Road אמחה אדמיר או המאבטאר איך האר สายารรสาคิลลาลลองสุราย m\_ want the Election ふわわえどみ 2.20 Days 7

ลายการสารายการสารายการสารายการสารายการ ה האים לצומצים מצר בתו לא עמים אות ל מתוח של איזם eres and a april to the tradius antanta ana ana ana SAL ASALISTICA BIDARDS A LA TOS A TOS 5.000 DRS el manyarana TV.S. Coms ( Denvis) \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*\*\* ......

៩.ចំណុចមិចសះដាៈ Introps de evalat gal Gal Gal L'ima Ezz 5 por 25.55.455 โดษซีระประพรณฐาน สุณ ผิส ใฐ ความาใร สู ส 2d. 6. 5, 5 4000 FTPAT 5 5 7 WEG. 9 Gros demengan galat als to to ണ. Rate Take a sample Frage of G นอีร ปรามรณรภาย ธุศ ติส เริ่มสิตที่ - บ 12 2005 22 5051 4059 R.M.E.an ១០.តិទូទញទំនៃសារដោះស្រាយ: -នៅវេលាម៉ោង 15:45 ថ្ងៃទី 14 ខែ ភ្លាវិយា ឆ្នាំ២០13.....ប្រកបដោយ តំណាងសហព័ន្ធ **ស៊ីចាហ្វៃ** តំណាងសហជីពប្រចាំជាងចក្រ តំណាងនិយោជក ្រំហត្ថលេខា/ស្នាមមេដៃ ហគ្គលេខា ហត្ថលេខា និងព្រា - אה את את בהב भेषिका होत्रे . अब्ह्यिहास 8500 600 m. 600 m.



ដំណ្លឹនដីសន ( /noview freq

ระสายสาย เป็นการเรียง การเรียง การเรียง การเรียง การเรียง การเรียง การเรียง การเรียง การเรียง การเรียง การเรียง

11.00 ຄຸສາອີ ណ្ដោះ ហេទ លេខទូរស័ព្ ហត្ថលេខា N° Sea 06679988 200 200 200 200 200 2017387616 BAD NYER 016471981 686833531 ď 0937515.97 Stan 1 0974575028 is sul ព \$3990104 chetta 2 ď 06884208 8 É 29000 522202 560 90 0.78686314 778 69 3/20423 90 5.014 0772291B1 ១៣ 093965949 1.38 NG 96 011979809 ណ៍ដ - 550 96 0/08/3651. 95 SOI 0975873096 37 200 0 90) 09266414 ១៨ ച്ഫ്ല 086423904 a 1 36 mp 616.202046 nor 10,8 60 ASTA STA 02 910407 רורי בדבר (Der 00 066883154

Annex 10: Cambodian Industry Union and Cambodian Independent Trade Union: "Demand".

> SucurioSuide ខានិ សាសនា 🤇 អោទទោរអូអ្វូអ សំណើនោមនាទ -សហដី៣ ឧស្សាហកម្មកម្ពុជាCIUF-MV3 សហដីព ឯករាជ្យកម្ពុជា CFITU-MV3 តោះពេទូលទអ លោកលាយកក្រុមហ៊ុន **អ៊ីម** ខេ័ ភា**ត់**ដេះអន្តយោតិ

លោកប្រធានរដ្ឋបាល 8799165:

អត្តឧត្ត:

ស្នើស៊ីលោកនាយកដោះស្រាយសំណើះទាមទា។បស់កម្មករមួយចំនួនដូចខាងក្រោម:

១-សូមអោយក្រុមហ៊ុនថ្កល់លុយថ្លៃបាយថ្ងៃគ្រង់ ក្នុងមួយថ្ងៃចំនួន ៨០០០ រៀល ។ ២ សូមអោយក្រមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ការធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ចំនួន ១៥ដុល្លា ក្នុងមួយខែ។ ៣-ក្រមហ៊ុនមិនត្រូវដ៏កទំនិញចេញក្រៅដែលនាំឲ្យកម្មករនៅផ្នែកមួយចំនួនអត់មានការងារធ្វើ។ ៨-សូមអោយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាពថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ខ្លួនមួយចំនួន ដែលតែងតែគំរាមកំហែង មកលើកម្មករកិច្ចសន្យាកំណត់ថេរវេលាការផ្តាច់ចោលដោយយកមូលហេតុមិនត្រឹមត្រូវ ដូចជា ចូលរួមសកម្មភាពផ្សេង១កូដកម្ម ឬចូលសហជីព ។

៥-ក្រមហ៊ុនមិនត្រវដ្ដល់ឪកាសឲ្យសហ**ដ៏ពណាមួយក្នុងការចរចារអត្ថប្រយោជន៍ដែលប្រសើរ** ជាងច្បាប់ឡើយ។

៦-សូមឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាពឈ្មោះ ឈុន ហុង ជាជំនួយការផ្នែករដ្ឋបាលដែលតែងតែដើរ បញ្ហុះបញ្ចូលកម្មករចាស់១ឲ្យពឹងពាត់ខ្លួនក្នុងការបញ្ឈប់ដែលទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាបហើយ ទារសាគុណនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ទង្វើលេបនេះគឺជាការជ្រៀតជ្រែកការងារឃាំងខ្លាំង ព្រោះ

ឲ្យកតេជាសមាជិករបស់សមាជីព។

អាស្រ័យដូចបានជំរាបជូនតាមកម្មវត្តខាងលើសូមលោកនាយកមេត្តាជួយដោះស្រាយដោយ

ក្ដ័អនុគ្រោះ៨៦ចុះ។

សូមលោកនាយទទួលនូវការតោរពង៍ខ្ពង់ខ្ពស់អំព័ន្ធំ។

ធ្វើនៅភ្នំពេញ ថ្ងៃទី 🥑 ខែ០៧ ឆ្នាំ២០១៥ ឈ្មោះនិងហត្ថលេខាតំណាងសមាដ៏ព

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

MV ក្រុមហ៊ុន អ៊ីន ទើ ភាអ់ដេអេខ្លាយាអិ

M & V INTERNATIONAL MANUFACTURING LTD. No 1623 National Rood #2 , C.A.R.K. Mean Chey, Phuom Penh, Cambodia. Tel: 855-23-425010/425043 /425041 Fax: 855-23-425001

# សេចអ្តីខ្លួនដំណើច

ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វើ កាត់ដេរអន្តរជាតិ(សាខាទី៣) សូមជំរាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែល ធ្វើការនៅជាន់ទី ៤ ទាំងអស់អោយបានជ្រាបថា:

យោងតាមការជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករជាន់ទី៤ កាលពីថ្ងៃទី ២៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និងយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២ (*សហព្រាសនីមួយៗអាចមានត្រឹះស្ថានរត្រ័ន ហើយ* ត្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានហ្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួចគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ...... ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក)។ ។

ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន និងដើម្បីបំពេញនៅកន្លែងការងារមួយចំនួនដែលមានចន្លោះ ប្រហោងអោយមានរបៀបរៀបរយល្អក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។

ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនសូមជំរាបជូនដំណឹងជាថ្មីម្តងទៀតថា ចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទ ទី ២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នេះតទៅ ក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយបងប្អូនដែលធ្វើការជាន់ទី៤ទាំងរបស់ចុះមកធ្វើការនៅជាន់ទី ២ និងទី៣ តាមការរៀបចំរបស់ ប្រធានផ្នែក ហើយកម្មករដែលធ្វើការនៅផ្នែកណា ក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយធ្វើការនៅផ្នែកនោះដដែល ។

ក្នុងករណីដែលចងប្អូនកម្មករនិយោមិតណាដែលចិនព្រមមកធ្វើការតាមការរៀបចំបែងចែកការដាររបស់ ប្រធានផ្នែកទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ ។

្រុមហ៊ុនសង្ឃឹមថា បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលរួមសហការណ៍តាមការរៀបចំការងាររបស់ក្រុម ហ៊ុនអោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងនេះតទៅ។

# 通知

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 ក្រុមទៀន អ៊ីម ម៉េការ៉ាដែះអនុរខារដំ M A V INTERNATIONAL MANUFACTURING LTD. No 1623 Netional Road #2, C.A.R.K, Mean Chey, Tel: 855-23-435010425043 N25041 Fpc: 855-23-435001

សេចក្តីដូនដំណើខ

ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ(សាខាទី១ និងទី៣) សូមដំរាបជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំង អស់អោយបានជ្រាបថាៈ

ដូចដែលបងខ្លួនបានដឹងរួចមកហើយ ក្នុងមួយរយះរោលកន្លងមកនេះរោងចក្របានជួបការលំបាកក្នុងកាស្វែង រកការបញ្ហាទិញដោយសារតែបញ្ហាក្នុដកម្មកើតឡើងក្នុង ខែៈរុសភា និង ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

ជាងចក្របានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់យើងចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីជានាលើការស្នាក់នៅ និងអ្នកអាចមានប្រាក់ខែតិចតួចដែលអាចផ្គត់ផ្គង់ពីវភាពមួយដែលសមរម្យ។ ជាការរំលឹកមួយ កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការ ផ្អាកការងារគឺត្រូវបានច្រើនៅពេលដែលយើងមិនមានការបញ្ហាទិញត្រប់គ្រាន់ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងសូមធ្វើការកោត សរសើរចំពោះអ្នកទាំងអស់គ្នាដែលបានយល់ពីគ្រាល់ចាកនេះ និងបានសហការណ៍និងគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ។ ចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលបានអនុម័តដោយក្រសួងការងារក្នុងរយះពេលចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា

ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែច្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភះ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សោហ៊ុយ ស្នាក់នៅចំនួន ៥០ដុល្លាក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាកនៅថ្នះនិងមិនចាំបាច់មកធ្វើការងារអោយ និយោជកឡើយ។ ដូច្នេះកម្មករដែលបានល្អរកិច្ចសន្យាការងារខាងលើនេះមិនមានការឃុំវប្រាក់ផ្សេងទៀតឡើយ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអត់ការងារធ្វើជាបណ្ដោះអាសន្ននៅតាមផ្នែកនីមួយៗកន្លងមកឃើងសូមររវគុណ សំរាប់កិច្ចសហការណ៍របស់អ្នក ។ ដោយសារតែរយៈនៃការគ្មានការងារធ្វើយូវជាងធម្មតា ទើបក្រុមហ៊ុនសំរេចថ្កល់ ប្រាក់ឈ្នួលតោល១០០% តាមចំនួនថ្ងៃដែលបងប្អូនគ្មានការងារធ្វើជាក់ស្តែង ។ អ្នកគ្រប់គ្រងមានចិត្តសប្បាយ រីករាយក្នុងការលើកកំពស់ជីវភាពរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិក។

់ការគណនាព្រក់បង្ក្រប់នេះគឺផ្តល់តាមប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងឆ្នាំ២០១៥ និង ប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ។ ការផ្តល់ដូននេះចាប់ផ្តើមរនេះវត្តពីថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី ២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ពេលវេលាដែលយើងបានដូបប្រទះការលំបាកទាំងរស់គ្នានេះ បានកម្មករខ្លះធំរូវអោយផ្អាតការងារបណ្តោះ រវាសន្ន ។ ក្រមហ៊ុន អ៊ីម វ៉េ យើងក៏មិនចង់ឃើញស្ថានភាពបងប្អូនកម្មករដូបការលំបាកដូចឆ្នាំមុខឡើយ។

ជាថ្មីម្តងទៀត ក្រុមហ៊ុន សូមអបអរសាទរជាមួយបង្កនដែលបានសហការណ៍ធ្វើការងារជាមួយគ្នាដើម្បីការ រីកចំព័នដាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនៅពេលខាងមុខ ។ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើ ហើយ យើងទាំងអស់គ្នាត្រូវការសហការណ៍ចាប់ដៃគ្នាចំពោះការដលិន និងការកសាងទំនុកចិត្តជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ ។

ភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី ២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦



Annex 13: The Ministry of Labour and Vocational Training, Letter No. 024 KB/AK/ATK to M&V (3) regarding employment suspension.

ទ្រោះពាលាលាចក្រអាទុសា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



៩ព្រះមទក លោកនាយកក្រុមហ៊ីន អ៊ីម ទេ តាត់ដេះអន្តខោតិ (សាទានី៣)

**ទរម្មនរុ**ន្ត ៖ ការឲ្យរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ៖យាន ៖ លិខិតរបស់លោកលេខ ០០៦/១៦អវ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីដូចមានថែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមថម្រាបលោកនាយកថា នាយកដ្ឋានអធិការ កិច្ចការងារបានទទួលរួចហើយនូវលិខិតរបស់លោកស្តីពីការឲ្យរកិច្ចការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤៥នាក់នៅ ផ្នែកអគារ A រយៈពេល២ខែ ពិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដូចមាន កំណត់ក្នុងលិខិតរបស់លោកលេខ ០០៦/១៦អវ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

ចំពោះបញ្ហានេះនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានបញ្ជូនមន្ត្រីជំនាញឱ្យចុះទៅត្រួតពិនិត្យ និងសាកសូរ ព័ត៌មានដល់ទីកន្លែងក្រុមហ៊ុនរបស់លោកពិនិត្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានការបញ្ហាទិញពិតប្រាកដមែន ហើយ ក្រុមហ៊ុនរបស់លោកយល់ព្រមដ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០\$ (ហោសំបដុល្លារអាមេរិក)ក្នុងមួយខែ ជំនួសការស្នាក់នៅរបស់ បងប្អូនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែសហដ៏ព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុនមិនបានយល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុន ព្រះភិច្ចសន្យាការងារពាមការស្នើសុំនោះទេ។

សង្ឃឹមថា លោកនាយកនឹងអនុវត្តការឲ្យកើចសន្យាការងារនេះ បានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់ ចំពុកទី៤ ផ្នែកទី២ ស្តីពីការព្យរកិច្ចសន្យាការងារ។

អាស្រ័យដូចនេះ សូមលោកនាយកបិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ និងលិខិតរបស់លោកដូចមានក្នុងយោងខាង លើ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានជ្រាបគ្រប់ៗគ្នា។

សូមលោកនាយកទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដំណ្នេះស្ម័គ្រ ព័ន្ធំ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៤ឪ 18 5 1: 00095 ងកើមតាទេរ រូបចាននាយ៖

%%\_**5**755

# 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

ວາ**ຍະກ**ຽງຂະເຮົອກເສືອກາ**ເຮ**ອ unaivin \$ 28 1801 5281 1.00 10 8 (A2 TE)/20 8/201

ម្ភាំង សេខនា ទោះខេលាមវិនៃ ខ្លាំង សេខនា ទោះខេលាមវិនៃ

ម្ភាឌថារុន អ៊ីឌ ខើ**នាធ់នៅអ**ន្តេខោតិ(សាខាធិ៣) ឡូតិ៍លេខៈ១៦២៣ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ . លេខ:....ΩΩ6]..[٤...៶េស

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី.....នាំ២០.1.ង.....

# នាយអង្កេទស៊ីន អ៊ីន ទើ **អាត់សេអណ្តលាតិ(សាខាធិ**ព)

## តលាករដ្ឋបាននាយកដ្ឋា**ន អតំ ការ**កិច្ចការខារ លោករដ្ឋបាននាយកដ្ឋា**ន អតំ ការ**កិច្ចការខារ

- អឌ្ឈនរត្ថុះ សំណើរសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតធ្វើ ារនៅអាគារ A ចំនួន Ob ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី oc៍ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ១០១៦ ។
- មេខាន: ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ។
  - មាត្រាទី ៨១-៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ទួលខេះដាដ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានការបញ្ហាទិញមិនគ្រប់គ្រា៖ ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំបាទមានកិត្តិយស់ជំរាបជូនលោកប្រធានថា ដោយសារតែភាពប្រែប្រល និងការប្រកួតប្រជែងយ៉ាងខ្លាំងនៃស្ថានភាពទីផ្សារបរទេស បណ្តាល ជរាយការបញ្ហាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំមានការរូកកំចុះ ព្រមទាំងជះឥទ្ធិពលដល់ដំណើរការ ផលិតកម្មរបស់យើងខ្ញុំ និងជះឥទ្ធិពលដល់កម្មករនិយោជិតគ្នានទំនិញធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ។

ដូច្នេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំ សុំគោលការណ៍ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ ដែលធ្វើការ នៅអាគារ A ចំនួន ២៤៥នាក់ ចំនួន o២ ខែគិតចាប់ពីថ្ងៃទី ០៩៦ ខែ កុម្ភះ ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១៦។

អាស្រ័យដូចបានជំរាបជូនតាមកម្មវត្ថុខាងលើ សូមលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច មេត្តាពិនិត្យ និងផ្តល់លទ្ធភាពដល់ក្រុមហ៊ុនខ្ញុំបាទង្រេការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។ សូមលោកប្រធានទទួលនូវកោះគោរពរាប់អានដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីខ្ញុំបាទ ។

និល្លាភ្នំស្លែងស្នែង - ឯកខ្សេម អ៊ុន សំណង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការដារមណ្តុះបណ្តាលវិទ្ធានីវៈ -ឯកឧត្តម ប្រាក់ ចារវ័ណ្ឌិន រហូលេខាធិការដ្ឋាន គ.ក.ប



Hui Xu

## 柬埔寨王国

# 民族 宗教 君主

劳工职业与培训部

劳工局

劳工部监督局

编号: 024

## 向

澳越国际有限公司经理(第三分厂)

主题: 申请停工

根据: 经理的申请书信号 006/16, 于 2016 年 01 月 28 日

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

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

希望,经理将会按照劳工法第四章第二部份执行。

于是,请经理贴出这张通告及您的申请书给所有员工知道。 请公司经理接受我们真挚的友情。

劳工部监督局局长

ទ្រះពខាណាចក្រអម្ភជា ពាតិ សាសនា ព្រះទហារឲ្យគ្រ



ក្រសិចសាលោ ១០តល់នេះគេលាលខ្លះភ្លេង អម័យកាលាមជាងលុះលេះ លោកដែលអាជ្ញានសុំលោះ

## នំ សា ន់ ចោ នុ

ស្ត័ពីការសាកសួរព័ត៌មានព័តំណាឯកម្មករទ័យោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ភ្លឺស៊ុន វិកធរសាណាវិនា(សាលាវ), 3 ឆ្នាំពីរពាន់រងហ្លាំឆ្នាំនេ កុណ្ត្រ ថ្ងៃទី. នៅការិយាល័យនៃក្រុមហ៊ុន មានការបើកប្រជុំសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ រយៈ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី. <u>9និ. ខែកុណ្តុំ</u> ឆ្នាំ២០១២ ហ្វេតដល់ថ្ងៃទី. <u>31. ខេ.ស៊ុន៦...ឆ្នាំ</u>២០១២ លើ កម្មកនេះយោជិតចំនួន <u>(/្រ/(.....នាក់</u> ។

## អញ្ជេយជំនានតែនំពេនបាទទោះ តែលាច :

១- <u>ខាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្</u>ាជីវៈ INT S. CARRY CONSCIONANT CONTRACTOR CO. MICH.

២- ខាងកំណាងកម្មករនិយោជិតមាន: 2900 200 ; Birth Yo ; ch 23 ; 200 200 ans gral; year and; and from

<u>យោបល់របស់តំណាងព្រស្នងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវ:</u> ជាកិច្ចចាប់ថ្កើមលោក.ង្ហ្វ័*សវិវិទ្យាន*ះ......ប្រធានអង្គប្រជុំបានថ្លែងអំណរដាល់បងប្អូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលបានអញ្ជើញចូលរួមផ្ដល់ព័ត៌មានបំភ្លឺ ស្ដីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន មួយរយៈ នាពេលខាងអ៊ុខ។បន្ទាប់មកលោកប្រធានអង្គប្រជុំកំបានសាកសួរព័ត៌មានផ្សេង១បន្ថែមទៀត ស្ដី ពិការសុំឲ្យកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះបងប្អូនតំណាងកម្មភារិមិរយាជិតផងដែរ។

យោបល់របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត: ឆ្លើយតមនឹងប្រសាសន៍របស់លោកប្រធានអង្គប្រជុំ បងប្អូនតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនបាន ក្សល់ព័ត៌មានយ៉ាំងល្អិតល្អន់ដូចតទៅ: Brite altreging and attender and a forman of growth and form Can Suman 3) from @ Brower Boy and of the strates as the states age and a series age and a series and a series and a series and a series and a An 1312202015 01 កិច្ចប្រជុំនេះបានចប់សព្វគ្រប់នៅដែលម៉ោង សម័នទ្រភសិទិតសេរសិកសេរី ....**នាថ្ងៃ ខែ** ឆ្នាំងដែល។ ឆ្នាំ២០១ថ រាជបានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ØS 18 7 8 បានឃើញ នំឯឯកភាព **អ្នកកត់**ត្រា បានឈើញ និងឯកភាព អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន ប្រធានអង្គជុំ MEAR ത്ജ m.

# รกรีเณราะ**สนสเฉ็เบราชิส** เซลิสรรุสุณิส **อิจธาล์ชัสฉางเราชัก** รัชณณอยุณ**รยายชุริสุ**ณิกิสขาณรู้ก็สาหญา**ติยุเอญากาเอาแบรเกณ 0.4 ร้อ** ศิสธาชกรีฐลี 08.09.16 **เซละชะได้** เซลร์เสียชรีล เพื่*ษ ครั้ ค*ล่งหา*ก*ราวได้ สาหรูชรีเลลรีฐลี 05.09.16 เธณาหยาย 9:30 ครั้

<b>1</b>	ຂາຮ ຂີອເສາຊູຂາຮ	ពេន	ส่งอง	និមួយនិងខ្មែរដែល ដែលស្នា	හම්ගෙන
9	N.S.FYMON	(YN	รณส์		
ю	พีล.พีฮม.	R	3/276		Sdr.
ពា	ma nin	J. N.	GRT.		705
6	NOT - FRIM	TIN	EU	1777 ALTON DA CONTRACT	5
ы	R. Aa	798	75	v –	_ <u>A</u>
ъ	35 Hala	(U.S	∋Ŕ		5
ci	de Fort	10197	Hrs.	- arigina	-110
៨	AND MAR	dia	175		145'
٤	JE SEE	273.65	3E	Mank adera	Hun Viele
90	108 63/5	Er	AF.	supposed.	Set
99	The self	v	The sta	NEULE	Sa
ର୍ବନ	Research	D	02	3 mongar	CONS
ອຄ	and a top	ম	D:	n roha	es
96	mis bas	N	<i>D</i> :	MARTIN	CHS
98	/			63	
99					
9đ					
96					
96					

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



÷	ະກະກາຊາ	រតមិនធតិនា
		Amanual de

ฏรีตรูชีตรูวสวธุวสอญวลย The Arbitration Council

> លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩១/១៦ - អីម វើ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីមីត (សានាមី៣) កាលបរិច្ឆេមនៃសេមក្តីបង្ទាប់ ៖ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦

#### សេចក្តីចន្ទាច់អាថ្នាកត្តរាល

(ធ្វើទៀងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ ខែច្បាប់ស្មីពីការងាវ)

#### សលាសងាតាតែតាលដ្ឋាយទោល

អាជ្ញាកណ្តាលប្រើសជីសហ្មើងដោយភាតិនិយោជក ៖ ម៉ាវ សំបូវណា អាជ្ញាកណ្តាលប្រើសជើសឡើងដោយភាតិកម្មករទិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប្រើសជីសហ្មើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរទាងលើ ៖ វ៉ែរ៉ាន ប៊ុនឈា

#### กลีโลซีกล

#### อ- สาสิริเสกรศ

9-	លោក យិន ហាក់	ព្រធានរដ្ឋបាល
b-	លោកស្រី វ័រ ភីឡេង	ជំនួយការនាយក
£1-	លោកស៊ី ខ្លួន ទន្ទ	aulean!

#### อ- คาทิตชุดเอิเชกซิต

ញ្ចោរ ៖ - សន្ត័ត្ធសចរដ៏តម្រប់រាំ២តេយ្យកម្មការកាត់ដោកខ្ពស

់ - សលក៏តម្លានចំពោយអាម្មភារិតចាលចក្រ អ៊ីម ទើ

អាលជាដំនេ ៖ ផ្ទះលេនទលេ អឺវិថុដទ្ សង្ការម៉ូលទំពុងទ នល័ច្ចយាវអន វា

ចំរស្ល័ដ ៖ ០១២ ៧០៤ ១៧៤

ចំរសាវ ៖ ញន



gissus alb glasse deb (Inbglasse albeit) regisfröhnin bissegensenen redenligting i gröggenten deb bei No. 72, Street 992 (conver af St. 327), Sangkat Boeung Keit, B. Chan Turol Kark, Pinnem Paritie TelFax: 855-23 001 824 Benall secretarialgestimationcouncil.org Website: www.arbitrationcouncil.org

#### តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានវិវាចសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបដេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

អនុប្រធានសហជីតប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អីម វេ សកម្មជនសហជីតប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អីម វេ សមាជិកសហជីតប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អីម វេ ប្រធានសហជីតប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អីម វេ

១- លោក ស៊ាង យ៉ូត

- ២- លោក គីម ឈឿង
- ៣- លោកស្រី ដឹម ចន្ទ
- ៤- លោកស្រី គឹង សុជល
- ៥- លោក ណុប លីដា
- ៦- លោក ម៉ក់ វិចិត្រ
- ៧- លោក លី ដារិទ្ធ
- ៨- លោកស្រី ឆោ ស្រីនាង
- ៩- លោក អាក់ ចាន់

### ະຕົມນີເອຊູອງສ

### (នៅក្នុងវបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិទសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ នំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនត្មានការងារធ្វើ តែមិនមានការអនុញ្ហាតត្រឹមត្រូវពីអធិការកិច្ចការងារ ចាប់ពីខែកក្កដា ដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។ ដោយឡែកភាតិក្រុម ហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ % ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លាវ ប្រាក់ធ្វើងលើរទំនួន ៧ ដុល្លាវ ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់ អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យូវការងារកាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។ ដោយឡែកវាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមលិខិតអនុញ្ហូត លេខ ០២៤ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងតម្លៃឡូតិ៍គ្រប់សេរី PN តាមភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពតម្លើងដូនទេ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមបារឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកជ្លាកយីហោរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យធំដូចអ្វីឡាំព្រះក្រុះតាលី ក្រុមហ៊ុនគ្នានលទ្ធភាពធ្វើថ្មី ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកជ្លាកយីហោទាស់វិញ។ ដោយឡែកភាគីត្រឌម្ភាំនិបាញស្នា ការណ៍ ឆ្នាំកយីហោ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ៥- កម្មករនិយោជិងនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសមាជិកសហជីពស៊ីនៅខ្វឈ្មោះ គោ ស្រីនាង ឱ្យ ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹង។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកឱ្យចូលធ្វើការ វិញបានទេ ព្រោះកិច្ចសន្យារបស់គាត់ដល់ចិរវេលាកំណត់។

## ពំណាចយុត្តានិតាររបស់អ្នាមទ្រីតកូអាដ្ឋាតណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមដំពូកមី១២ ថ្នៃកមី ពីវ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិបាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ (អាណត្ថិមី១៣) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្តនៃសេចក្តីបង្កាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពុក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីឌីត (សាខាមី ៣) លេខ ៤៥២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ចូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា នាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

## សចនាការ និទ សទ្ធេមន៍គឺទីនី

ទីកខ្វែងសវនាកាវ ៖ ក្រមេប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ភូមិក្រីពេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ចល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេរី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

ពាលបរិធ្មេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២២ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៦ (ដេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រស្យេល ) ។ បញ្ហានិតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សម្ដ័ន្ធសហដ៏ពប្រជា ធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ស្ដីពីការទាមទារឱ្យទិយោជកធ្វើការកែលំអលកូខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្បប្រសិរ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ នេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ០៦ ចំណុច ជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយ ទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ០៥ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបានការណ៍ស្ដីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមខែក្រមហ៊ុន អីម វេ កាត់ដោរអន្តរជាតិ (សាខាមី៣) លេខ ៤៥ឆា ប្រឹងាលពីការ សម្តេច ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំលុំរឿងនេះ ក្រមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០រ៉ា រដ្ឋមើលអ្វី

លេខាចិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគិនិយោជក និងភាគិកម្មករនិយោជិត មក សវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាឈិករណីមិនសះជាទាំង ០៥ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរស្យេល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្ដាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេង១ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅ សល់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាទាំង O៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបាន សម្រេចឯកចំណុចវិវាទចំនួន Ob គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៤ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ដូច នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន Om ចំណុច តែប៉ុណ្ណោះ គឺ ចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៥ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាតីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់ភាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃជុំពកំណត់ផ្តល់ ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃជុំពកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរ បានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

្សច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្នែក លើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងហ្គោម ៖

#### តស្តនាទ

សាក្សិ៍ និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាពី ៖ គ្នាន

# ឯកសារ ចត្តតា១ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិទារណាមាន

ក- ឯកសាវបានទទួលពីភាពិនិយោជក ៖

- ១- លិខិតលេខ ២៦៨ កប/អា/អជក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានអជិការកិច្ច ការងារ ដូននាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ស្តីពីការព្យូរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិត។
- ២- ជិខិតលេខ OGM/១៥ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ហា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វើ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមី៣) ជូនប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីសំណើរសុំព្យូវកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតធ្វើការនៅអតារ A និងអតារ C ចំនួន ០១ ខែ ។

៣- កំណត់ហេតុស្តិ៍ពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វ៉េ/ស្តិំង ទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។

- ៤- កំណត់ហេតុស្តិ៍ពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករមិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលបានចូលរួមប្រជុំផ្តល់ព័ត៌មាន ស្តិ៍ពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ ខែ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមី៣) ចុះថ្ងៃមី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៦- សេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមិ ៣) ស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករ ។
- ៧- សារណាធ្វើយការពារសង្ខេចនៃវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿង o៩១/១៦ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៨- តារាងផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមី៣) ។

១- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ๑- លិខិតចាត់តាំងលេខ ១០០/១៦ វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិប តេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ូត ចូលរួមសម្របសម្រួលលើករណ៍វិវាទ ក្រុមហ៊ុន អឹម វេ ៣ ។
- ២- វិញ្ហាបនបត្រចុះបញ្ជិការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អីម វើ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ boob ។
- ៣- លិខិតលេខ ៧៨៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កងា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជូន ប្រទានសហដីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងទក្រ អីម វើ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហដីពថ្លី អាណត្តិទី៣ ។
- ៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ផ្ទាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំរោងចក្រ អីម វើ ៣ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៥- ពាក្យបណ្តឹង និងផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅនូ ប្រចាំរោងចក្រ អីម វើ ៣ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហដីពប្រជាធិបដេយ្យកម្មករកាត់ដេរ កម្ពុជា ។
- ៦- ញ្ហូត្តិទាមទារ និងផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថ្នាក់ដីកតាំសហជីបស៊ីខៅទូ សកម្មជន កម្មករនិយោជីត នៃក្រុមហ៊ុន អីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហដីពប្រជាធិប តេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (សាខាមី៣) ។
- ៨- តារាងឈ្មោះកម្មកររោងចក្រឱ្យសម្រាក។
- ៨- ពាក្យបណ្ដឹង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិ៣ ឆ្នាំ២០១៥ របស់ឈ្មោះ ឆោ ស្រីនាង ថ្មី ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

TRATIO

- ៩- កំលាត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ ឆោ ស្រីនាង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។
- 90- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ ឆោ ស្រីនាង ជូនសម្ព័ន្ធសហដ៏ពប្រជាធិបដេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះ ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។
- ១១- កាតសម្រាលកូន ៣ ខែ របស់ឈ្មោះ អោ ស្រីនាង។
- ១២- កំណត់ហេតុស្តិ៍ពីករណីក្រុមហ៊ុន អីម វ៉េ ៣ មិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៣- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារក្នុងខែសីហា កញ្ហា និងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១៤- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលក្រមហ៊ុនព្យួរការងារក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។
- ត- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
  - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមីពា) លេខ ៤៥២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
  - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ចុះថ្ងៃ ទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រមប្រឹក្សាររាជ្ញាកណ្ដាល
  - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
  - ២- លិខិតអញ្ជើញភាតិកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។.

#### អត្ថសេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

#### ក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាឈិញថា ៖

 ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) (តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ សាខាទី៣") គឺជា ក្រុមហ៊ុនដែលខានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លេកបំពាក់ ។ ក្នុងសទៅស ហើងទីនេះ ហិដឹងខែពុង។ ហើងនិយាតាន បញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ២៣០០ នាផ្លាំ។
 សហជ័ពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃដោងទក្រ អ៊ីមវេ ទទួលបានវិញបានប័ត្រទ័របុណ្តិស្វារ តើក្រុងស្វង

ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ញាជីវៈ ក្រោមលេខ ១០០៩ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទីឲ្យា ខែក

យោងលិខិតលេខ ៧៨៩ n.ប/អា/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កងា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីតថ្មី អាណត្តិទី៣ បានបញ្ជាក់ថា ៖ លោក អាក់ ចាន់ ជាប្រធាន លោក គីម ឈឿង ជាអនុ ប្រធាន និងលោក សេង ហុង គឺជាលេខាធិការនៃសហជីតប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អីមវើ ។

- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ទទួលបានការពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វេ សាខាមី៣ ចំនួន ៧១៤ នាក់ តាមរយៈលិខិតពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិគ្មានលេខ ចំនួនពីវ ដែលលិខិតមី១ ចុះថ្ងៃមី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និងលិខិតមី២ ចុះថ្ងៃមី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រៅពីវង្គមានរបស់មន្ត្រីសម្តីខ្លសហដីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករភាត់ដេរកម្ពុជា ក៏មាន វត្តមានកម្មករឱយោជិតចំនួន od នាក់ ដែលរួមមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃដោងចក្រ អីមជ័ ផងដែរ ។
- ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាឲក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់ដែសមាជិក សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ អីមវើ និង/ឬ កម្មករនិយោជិតដែលបានពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ដូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា រូមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមានក្នុង សវនាការ ដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹងតែប៉ុណ្ណោះ ។
- ទំណុចវីវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកថ្កល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រេវ្យល ក្នុងមួយថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ គឺក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាក ដោយមិនមានការងារធ្វើ
  - ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានប្រកាសដូនដំណឹងដល់កម្មករទិយោជិតថា ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃក្រង់ចំនួន ៥០០ អៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការតាមរយៈសេចក្តីដូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ប៉ុន្តែ ៖
    - ក្នុងករណីដែលកម្មករទិយោជិតមិនមកធ្វើការដូចជា សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់ធុរ: ច្បាប់ឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ជាដើម ពួកនាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ទេ ។
    - ករណ៍ដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ ហើយនិយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត នោះ ពួកតាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ៥០០ រឿល ក្នុងមួយថ្ងៃ ទេ ។
    - ការណ៍ដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ តែនិយោជកមិនបានដូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមុន ឬ
      កម្មករទិយោជិតបានស្ដេនមេដៃចូលធ្វើការហើយនោះ នោះនិយោជកនឹងផ្ដល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃ
      ត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ឱ្យដដែល ។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទាវថា ៖
    - កម្មករនិយោជិតមានការចំណាយខ្ពស់ ដូចជា ចំណាយលើថ្ងៃឈ្នួលផ្ទះជាដើម
    - ក្នុងករណ៍ដែលនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ គឺជាកំហុសរបស់និយោជក ដូចិន្ទៃ(កិច្ច

- មានសិទ្ធិឧទួលបានប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ វៀល ដដែលស្របតាមមាត្រា១៣ នៃឡាប់ ស្តីពីការងារ ។
- និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លើសពីពីរខែ ដោយមិនមានការ អនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការចាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះ ៖
  - និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ
  - ពីមុនមក និយោជកមិនច្ចាប់ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រឿល ក្នុងមួយថ្ងៃ ទេ ប៉ុន្តែ ដើម្បីចង់លើកកំពស់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ទើបនិយោជកសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃ ត្រង់ចំនួន ៥០០ រឿល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយយោងតាមប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ គ្រាន់តែ និយោជកមិនមានការងារធ្វើធំនួន ០១ ថ្ងៃ ថ្ង ០២ ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ ។ ច្បាំងទៀត មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពី ការងារ មិនអាចយកមកអនុវត្តក្នុងការល័រនេះបានទេ ព្រោះអត្ថប្រយោជន៍នេះ មិនមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ការងារទេ តែវាជាអត្ថប្រយោជន៍ដោយឡែកមួយ ដែលនិយោជកថ្កល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកលើសេចក្ដី ប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន តែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកតែងបានជូនដំណឹងមុខដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលថ្ងៃណា និយោជកមិនមានការងារធ្វើ ហើយក្នុងករណីប្រសិនបើនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងទេនោះ និយោជកនឹង ផ្ដល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- សេចក្តីប្រកាស ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដូនកម្មករទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ដ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាមី១ និងមី៣) ចុះថ្ងៃមី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ទាប់ពីថ្ងៃមី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្តសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រវ្វល ក្នុងមួយថ្ងៃ (ប្រាំរយរវ្វល) ដល់ កម្មករដែលមកធ្វើការ ។ ក្នុងករណីកម្មករមិនមកធ្វើការដូចជា (សុំច្បាប់ឈឺ ឡាប់សំរាល ច្បាប់ចុរៈ ច្បាប់ បំណាចឆ្នាំ និងការឱ្យឈប់សម្រាកដោយមានជូនដំណីងមុន) មិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភឡើយ ។ ដោយឡែក កម្មករដែលមកធ្វើការហើយឈឺ ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្តេនមេដៃចូលត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ដាយឡែក កម្មករដែលមកធ្វើការហើយឈឺ ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្តេនមេដៃចូលត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ដាយឡែក កម្មករដែលមកធ្វើការហើយឈឺ ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្តេនមេដៃចូលត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ដាយខ្មែរបាត់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រដ្ឋលាដែរ ។... ។ ។

ទំណុចវិវាទមី ២ ៖ ភាពីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្មួលចំនួន ១០០ ភាពរយ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងខាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ស្រាក់ឆ្នាំទាបថ្ងៃ ក្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អពីតភាពការងារ ជូនកម្មជាដីយោជិត ក្នុងបទ្បូប ពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់រិទ្ធន៍សាទាំងអ៊ីសាទាំង អ្ន ភាពីទាំងពីរឯកភាពថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសើលដើមកំពុងសេទាំង ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយទទួលបានការអនុញ្ញុត ត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារ ហើយក្នុងអំឡុងពេលព្យួរនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ជួសការស្នាក់នៅចំនួន ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

- ភាតីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកបានព្យូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លើសពីពីរខែ ដែលករល៍នេះ ផ្ទុយពី មាត្រាព់១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
  - លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់អចិការការងារ មិនអាចយកជាការបានទេ ព្រោះ អចិការការងារ អនុញ្ញាតនិយោជកញ្ជូរការងារលើសពីពីរខែ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីកម្មករ និយោជិត ដូចនេះ សូមឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យសម្រេចមោយភាពលើលិខិតអនុញ្ញាត របស់អនិការការងារ ។
  - មាត្រាទ៣ ខែច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា បញ្ហត្តិណារឹងលមិនតោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវទុកជា មោយ: ។
- ភាតីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានឲ្យរូកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពី ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មកម្នេះ តែជាក់ស្តែង និយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ប៉ុន្តែនិយោជកមិន បានផ្តល់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ តែបែរជាដឹកទំនិញចេញពីក្រុមហ៊ុនទៅឱ្យគេធ្វើវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ដូនតាមការចាមចាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ក្រោះ
  និយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ពីអធិការ
  ភារងារ ។
- ភាភីនិយោជកអះអាងថា និយោជកមិនមានដឹកទំនិញចេញក្រៅឱ្យតេធ្វើទេ ។ និយោជកទទួលស្គាល់ថា នៅ អំឡុងពេលចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកមិនសុវមានការងារធ្វើ ច្រើនមែន ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលមិនសូវ មានការងារធ្វើនោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្ម។រនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឆោ ស្រីឆាង ចូលធ្វើ ការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក

- ភាពីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទូលយកកម្មករនិយោជិត ដោ ស្រីខាង ចូល ធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ ។
- ភានីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការចាមចារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត នោ ស្រីខាង មិនធ្លាប់មានកំហុស ឬទទួលបានការលែនាំពិនិរូលាជម្ន
  - យោងមាត្រា១៨២ ខែច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា មិនឱ្យបញ្ឈប់កម្មករទីយើតដំបើងប្រើស្តីរក្នុង អំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពទេ ទោះបីជាតាមរយៈការជូនដំណឹងមុនកំរដ្ឋាយ

និយោជកមិនបានដូនដំណីងមុនពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ
 ទេ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវបន្តស្នើកិច្ចសន្យាការងារគ្រាំងំបូង ។

ភាតិកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករឱយោជិត ឆោ ស្រីនាង ជាកម្មករនៅផ្នែកផុង ចូលធ្វើការក្នុងក្រុម ហ៊ុននៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភះ ឆ្នាំ២០១៤ មានកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ០៣ ខែ បន្ទាប់មកមានកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៦ ខែ ចំនួន ០២ ដង ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៦ ខែចុងក្រោយ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ តែម្តង ។

ភាតិកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករទិយោជិត ឆោ ស្រីនាង បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុ ភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ហេតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ហើយត្រូវចូលធ្វើ ការងារចម្មតាវិញនៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ប៉ុន្តែត្រូវបាននិយោជកណែនាំឱ្យដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក បន្ថែមមួយសប្តាហ៍ទៀត ព្រោះនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ ។ ដោយឡែក នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៥ ដែលជាថ្ងៃត្រលប់ចូលធ្វើការចម្មតាវិញ និយោជកបានប្រាប់ថា មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យទៀត ទេ ។

រាាតីកម្មករនិយោជិតបានររះអាងថា ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ប្រហែលជាថ្ងៃមី២១ ឬថ្ងៃមី ២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ មានកម្មករនិយោជិត៥ទៃ (បងថ្ងៃ) បានទូរស័ព្ទប្រាប់ដែរថា និយោជកមិនបន្តកិច្ច សន្យាការងារថ្មីឱ្យទេ ។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត នោ ស្រីទាង ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ និង ទូទាត់ប្រាក់រំលឹកទេ ព្រោះ ៖

- កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់បញ្ចប់ហើយ ដូចនេះ ករណីនេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ច សន្យាស្របតាមមាត្រាជណៈនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តែមិនមែនជាការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ។
- និយោជកមិនសូវមានការងារធ្វើ ។
- ក្នុងអំឡុងពេលនេះ និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលដល់កាលកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន od នាក់ ក្នុងនោះក៍មានកម្មករនិយោជិត ឆោ ស្រីនាង ដែរ ពោលគឺ ឱ្យតែកិច្ចសន្យាការងារ ដល់កាលកំណត់ និយោជកមិនបន្តឲ្យតទេ ។

ភាគីទិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖

- និយោជកបានដូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ តាមរយៈ ប្រធានក្រុម (ឈ្មោះ សុខ ភឿន) ប៉ុន្តែ និយោជកបានចេញលិខិតជូនដំណឹងជាឈូយរួមអនុក្សរ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដូចនេះ និយោជកសម្រេចយកតាមថ្ងៃ(ចេញសិខិតជូនអំណុយ) ស័ត្ អញ្សរ ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករនិយោជិត ឆោ ស្រីនាង បានមកក្រុមហ៊ុន និងបានសូវសុខ

ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកបន្ត ដូចនេះ និយោជកត្រាន់តែបានប្រាប់ថា បើចង់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក បន្ត គឺដាក់តែ Oci ថ្ងៃបានហើយ ព្រោះនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មីឱ្យទៀតទេ ។ ដូចនេះ ករណីនេះ និយោជកមិនបានណែនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកបន្តទេ តែជាការ រង្ហ័យតបតាមសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ។

## លេតុដលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ទំណុចវិវាទមី ១ ៖ ភាពីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យមិយោជកថ្កល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រវ្យល ក្នុងមួយថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ពីក្នុងអំឡុងពេលដែលទិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាក ដោយមិនមានការងារធ្វើ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា កើមិយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ទែង ត្រឹមត្រូវក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រវៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដូនកម្មករ និយោជិត ដោយមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងប្រកាស ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដែរ ឬទេ? ហើយថា តើនិយោជកមានកាតពួកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករទិយោជិតដែរ ឬទេ នៅពេលដែលទិយោជក បានដូនដំណីងជាមុនពីការឈប់សម្រាកទៅកាន់កម្មករទិយោជិត?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា២ ខែច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"សហត្រាសនីមួយ១អាចមានត្រីរស្ថានច្រើន ហើយ* ត្រីរស្ថាននីមួយ១នោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមត្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងវរាងទក្រ វោង ជាង ការដ្ឋាន លេ ។ ក្រោមការត្រប់ត្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..." ។

ក្នុងសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលមុន១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌមី២ មាត្រា២ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងត្រប់ត្រងក្រុមហ៊ុន ល្អិកណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើ ឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦- ឃ្វី កស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូមារ៉ា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទមី១ និងលេខ ៣៣/ ០៧-ហ្គោល ហ្គេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧-អ៊ីម និង វើ ទី៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣ លេខ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទមី៣ និងខេ១ និងលេខ ០៨/០៩-ត្តូប័ល អាប៉ារែល) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាររាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា តាមន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ និយោជកមានសិដ្ឋិ និរុរអូរ៉ូបាត ក្នុង ការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដឹកនាំការងារធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារប្រយុទ្ធាន និរុជ្ជិកីនា នេះ ធ្វើឡើងមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមច្បាប់ ។ ជាទូទៅ អំណាចគ្រប់គ្រងចាត់ចែង អនុញាត្រៀនប្រជាជាធ្វើ ការ ប្រើកម្មករឱ្យធ្វើការងារដើម្បីឱ្យផលិតកម្មក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការបាន ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងនៅ ត្រាំស្វែយប្រើអា ទីប្រី សមហេតុផល ។ នៅក្នុងសំលុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានសម្រេចប្រកាសផ្ដល់ប្រាក់ថ្ងៃ

បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជួនកម្មករនិយោជិត តាមរយៈសេចក្តីប្រកាស ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កងា ឆ្នាំ ២០១៥ មានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសមស្របដើម្បីជាប្រយោជន៍បន្ថែមជួនកម្មករនិយោជិត ដែលមានវត្តមាននៅថ្ងៃ ធ្វើការងារជូននិយោជក ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មការនិយោជិតបានអះអាងថា ការមិនផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់នៅ ក្នុងអំឡុង ពេលមិនមានការងារធ្វើ គឺផ្ទុយនឹងមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូចនេះ ក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តពិចារណាពីការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយផ្ទែកលើសេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥ និងស្របតាមមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចនាងក្រោម ៖

សេចក្តីប្រកាសចុះថ្ងៃមី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥របស់ក្រុមហ៊ុន អីម វើ កាត់ដេះអន្តរជាតិស្តិ៍ពីការផ្តល់ អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អីម វើ កាត់ដេះអន្តរជាតិ (សាខាមី១ និងមី៣) ថែងថា ៖ "ចាប់ ពីវិថ្ងម័ ០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ជាយវិថ្ងត្រង់ចំនួន ៥០០ វៀល ក្នុងមួយវិថ្ង (ប្រាំរយៈ វៀល) ដល់កម្មករដែលមកធ្វើការ ។ ក្នុងការណ៍កម្មករមិនមកធ្វើការដូចជា (សុំច្បាប់ឈី ច្បាប់សំរាល ច្បាប់ចុរៈ ច្បាប់បំណាចឆ្នាំ និងការឱ្យឈប់សម្រាកដោយមានជូនដំហឹងថុន) មិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភឡើយ ។ ដោយ ឡែក កម្មករដែលមកធ្វើការហើយឈឺ ត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានស្ថេនមេដែចលត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់ ថ្ងៃ បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ វៀលដែរ ។... ។

យោងតាមសេចក្តីប្រកាសខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានយល់ព្រម ផ្តល់អង្គប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីការកំណត់នៃច្បាប់ជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយ ថ្ងៃ ដោយភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌថា ជូនចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការ ហើយក្នុងករណីកម្មករទិនមកធ្វើការ ដូចជា សុំច្បាប់ឈឺ ច្បាប់ឈប់ សម្រាកលំហែមាតុភាព ច្បាប់ចុរៈ ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការអោយឈប់ សំរាកដោយមានដូនដំណឹងជាមុន នោះកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលរកឃើញថា រាល់ពេលដែល និយោជកមិនមានការជូនដំណើង ខែយោជកន្លែផ្តល់ថ្នាក់ខែតុម្ភឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលរកឃើញថា រាល់ពេលដែល និយោជកមិនមានការជូនដំណីង ខែយោជតនឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូន ទៅកាន់ភាគីកម្មករនិយោជិតជាមុន ហើយប្រសិនបើគ្នានការជូនដំណីង ខែយោជតនឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ជូន កម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជក ពិតជាមិនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ជូនកម្មករ និយោជិតឡើយក្នុងករណីនៅក្នុងអំឡុងពេលព្យូរការងារនិង/ឬថ្ងៃឈប់ដោយមិនមានការងារធ្វើ ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិត បានមកធ្វើការ ហើយបានស្ថេនមេដៃ ទោះបីជានិយោជាមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើក៏ ដោយ ក៏និយោជាកំពងរ៉ាត ផ្តល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ទេះជូនដល់ពួកគាត់ដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជាកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមខ្ទីមសារសេចក្តីប្រកាសខាងលើហើយ ។

យ៉ាងណាមិញ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "បទប្បារអ្វីទាំងរបួលអ្វីទាំងក្លាប់ ការងារនេះ មានលក្ខណៈជារសចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀវលែងនៃមានបងិប្បញ្ហាត្តិបញ្ហាភ្នំចាស់ , ដាច្នុះ វិច្ឆាទ ទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯករតាភាភិក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ហាសាមប្រម្ភិស័ត្វមន្តិកាល បទប្បញ្ហាត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរតអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តភ្ញាប់នេះ ច្រុះកិត្តត ទោយៈដោយពេញទ្យាប់" ។

យោងកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សារពថ្លាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងមុខ១យល់ឃើញថា កិច្ចព្រមត្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុដលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុដលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១០/១០-ណាហ្គារើលងី ហេតុដលនៃចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាដ្ឋាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាដ្ឋាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុន១ខាងលើដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ទែងដោយផ្ដល់នូវ អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើសពីការកំណត់ខែច្បាប់ ដោយបានភ្ជាប់ជាមួយនូវលក្ខខណ្ឌនៃការមានវត្តមានរបស់កម្មករ និយោជិតនៅកន្លែងការងារ ក្នុងម៉ោងបំពេញការងារជូននិយោជក ។ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង ដូចពោលខាងលើ របស់និយោជកបានផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ល្បបសើរបន្ថែមជូនដល់កម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈសមស្រប ហើយក៏ មានភាពត្រឹមត្រូវស្របតាមមាច្រា១៣ ខែច្បាប់ស្ដីពីការងារដែរ ។ ក្នុងការណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការ ងារ ដោយមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវជាមុនពិនិយោជក និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការមិនដល់កម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការ ងារ ដោយមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវជាមុនពិនិយោជក និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការមិនដល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមនូវ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ស្របតាមការកំណត់ និងសម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយសកម្មភាពនេះ មិនផ្ទុយនឹងខ្ទឹមសារនៃមាត្រា១៣ ខែច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឡើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ខ្លួនសមស្រប និង បានអនុវត្តក្រឹមត្រូវតាមសេចក្ដីប្រកាសរបស់ខ្លួន ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយ ថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រវ្យល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករទិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាកដោយមិនមានការងារធ្វើចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែ មករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ ។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបងិសេធការទាមចាររបស់ភាភីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្ដល់ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកឱ្យ កម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាកដោយមិនមានការងារធ្វើចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

នំណុចវិវាទមី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតចាមចារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងចាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ផ្លែងឈើខ្ល ត្រង់ចំនួន ៥០០ រះវូល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនឥម្លាក់និណ្ឌាំត្រ ក្នុងអំឡុង ពេលក្រមហ៊ុនព្យូរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ នៃកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃដី៣១ ថ្ងៃដីណ្ហា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានភាពពួកិច្ចក្នុងការសង់វិមិញចាក់ឈ្មោលទំទួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារ អាមេរិក ប្រាក់ថ្ងៃជាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងអំឡុងពេល និយោជកព្យូរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែរ ឬ ទេ?

កថាខណ្ឌមី១១ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "រពលណាដែលសហត្រាសដូបការលំបាកវ័ន្ទរក សេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាជិសេសលាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យូរសកម្មភាពសហត្រាសមិនលើសពីពីរនែ ។ ការព្យូរសកម្មភាពនេះ ត្រវងាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ" ។

យោងតាមកថាខណ្ឌ១១ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ មានន័យថា ការព្យូរកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយជាពិសេសការព្យួរ នេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រត់ពិនិត្យរបស់អចិការការងារ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុន១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ៖ "ការរប្បូវកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវមានការដូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារជុំវិញ បញ្ហាព្យូវកិច្ចសន្យាការងារនេះ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានការកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញ សកម្មភាពឲ្យូវការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ពិតប្រាកងមែន" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៧/០៨-អាក ឃិត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ១៣៦/០៨-ស៊ូកើមិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទមី២ និងលេខ ៥០/០៩-យ៉ាំង វ៉ា ទី១ ទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ទៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុន១ខាងលើដែរ ។ \_

បន្ថែមពីនេះទៀត កថាខណ្ឌមី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ "ការព្យូរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកានពួកិច្ចសំខាន់១នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ កានពួកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិនត្រូវធ្វើការឱ្យ និយោជក និងកានពួកិច្ចដែលនិយោជកត្រវង្គល់ច្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមាន បទប្បញ្ចត្តិជុំយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកង្គល់ច្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត" ។

ដំផ្ទុកលើខ្លឹមសារ នៃកថាខណ្ឌមី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលមុខ១ ក្រុមប្រឹក្សាអាថ្លាកណ្តាលបានសម្រេចថា ៖ "ប្រសិនបើនិយោដកបានធ្វើបែបបទព្យូរការងារត្រឹមត្រូវ ពាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យូរការងារនោះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រពពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ និយោដក មិនមានកាតពួកិច្ចត្រូវដដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប្រសិនបើនិយោដកមិនបានកោរពលាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ នៃការព្យូរកិច្ចសព្យការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានប្រែបាប់ទាងលើទេនោះ និយោជតម្លាប់ស្តីពី ការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសព្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានប្រែបាប់ទាងលើទេនោះ និយោជតម្លាប់ស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត មួចបានប្រែបាប់ទាងលើទេនោះ និយោជតម្លាំស្តាក់កម្ពុស (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦០/០៦-ញីវេទេក្យ ហេតុដល់នៃធំណុចរំាំធំអស់ ស្តែទី ពីអភិត្រ ក្លុបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចរីវាទមី១, លេខ ២៨/០៨-ហ្វាញជិស ហេតុដល់នៃចំណុចរីកាំទាំរម្យ លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុងវ៉ាទ ហេតុវាលនៃចំហេចវិវាទទីទ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយតិច ហេតុវាលនៃចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ ខាងលើដែរ ។

ផ្នែកតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសព្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែទីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។ ដោយឡែក នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការអនុញ្ញាតរបស់អធិការការងារ និងបានអះអាង ថា ការព្យួរកិច្ច សព្យាការងារនេះ គឺមិនអាចយកជាការបានទេ ពីព្រោះនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសព្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត លើសរយៈពេលពីរខែ ហេតុនេះ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោយ៖ ។

ពាក់ព័ន្ធនិងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិរយាជិត ដែលជំទាស់លើលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ពីអចិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្នុងករលីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ស្របគីង លិខិតរដ្ឋបាលនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតគួរតែធ្វើបណ្ដឹងខុបាស្រ័យ ទៅកាន់ស្ថាប័នដែលចេញលិខិតនេះ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា មានអស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានប្ដឹងជំទាស់ ឬធ្វើបណ្ដឹង ខុបាស្រ័យចំពោះលិខិតនេះនិងទទួលបានការបដិសេធចំពោះលិខិតឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ អនុលោមតាមមាត្រាល់ទ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ គឺត្រូវស្ថិតក្រោមការត្រតពិនិត្យរបស់ នចិការការងារ នៅក្នុងការហីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ នៃមីនា ឆ្នាំ២០១៦ គឺត្រូវបានអនុញ្ញាតពីអចិការការងាររួទហើយ ។ ហេដុនេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃមីតាទ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ គឺស្រប តាមនិតិវិធី និងមាត្រលេទ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនមានភាពពួកច្បក្មមការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និង\_ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង១ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រីក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការថាមថាររបស់ភាពីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងថាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រវ្យល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូន កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

ទំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមចារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ នោ ស្រីនាង ចូលធ្វើ ការវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលីក

ក្នុងករណីនេះ ភាពីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ឆោ ស្រីនាង ស្តីស្ល័រអំពាំណ៍ស្លំ មាន កិច្ចសន្យាការមារដែលមានកំណត់និរវេលា ។ ភាពីនិយោជកបានលើកឡើងថា ករណីនេះជាការមិនបម្រឹកចូសន្យាការ មារ មិនមែនជាការបញ្ឈប់ការងារទេ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរូបខេះត្រូវន៍លំតាល់ទំនាំត ភ្ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានភាពព្រឹត្តមន្តលយជាអម្នារ និយោជិត ឆោ ស្រីនាង ចូលធ្វើការវិញ និងគូទាត់ប្រាក់វិលីកចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូល ធ្វើ ការធម្មតាវិញដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណង់ឱរវេលាក្រុវ* ផុតរលត់តាមចម្ងតានៅពេលដល់កាលកំណង់..." ។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុខ១ ក្រុមប្រឹក្សារវាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "កិត្តសន្យាការងារដែល មានកំណត់ថិរវេលា ក្រវជុងរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តនៅពេលដល់កាលកំណត់ មានន័យថា កាងក្វកិត្តរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្រវបានផុងរលត់ ។ ដូចនេះ មិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀត ឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្នានការព្រមព្រៀង" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហូរយ្យ ខេមបូងា ហេតុ ជលនៃចំណុចវិវាទមី២ លេខ ១២២/១០-ម៉េង យ៉ាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទមី១ មី២ និងទី៣ និងលេខ ១០៥/ ១១-ហ្គោលហ្គេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទមី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងពីមុន១ខាងលើដែរ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យ ប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ហើយភាពពួកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបានផុតរលត់ដែរ ។ ដូចនេះ មិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀត ឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សារពថ្លាកណ្ដាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា Ob ខែ ចុង ក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតត្រវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និងនិយោជកបានបញ្ចប់ពី ការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។ ភាតិនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ដោ ស្រីនាង ទេ នៅពេលដល់កាលកំណត់កិច្ចសន្យាការងារផុតរលត់ ។ ច្យ៉ាង ទៀត ភាតិនិយោជកក៏បានធ្វើការជូនដណីងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មុនកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាល កំណត់ហើយដែរ ។

ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទាវថា និយោជកមិនបានជូនដំណីងមុខពី ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវបន្ត ស្នើកិច្ចសន្យាការងារព្រាងបួង ។ ក្រមប្រឹក្យាអាជ្ញាកណ្តាលខឹងពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនរបីកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី* ប្រាំ*មួយនៃ កម្មករធិយោជិតត្រូវបានភេជូនដំណីងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការជុងរលង់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្ត* ឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា... ។ ។

យោងតាមកថាខណ្ឌមី ៥ នៃមាត្រា ៧៣ ខែច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រមរប័រញាំអំឡាំងណាលាល ឃើញថា កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបាមិតថ្មនាំឈ្លឹងជាមុងច័ន្ទន ១០ ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់អំពីការតម្រវឱ្យនិយាយក្មជនដំណើតមុំសម្លាកម្មនា និយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាតិចជាង ០៦ ខែ ឬស្នើនឹង ០ង ខ្សែនារេច ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់មិរះវេលា ០៦ខែ ចុង ក្រោយរបស់កម្មករទិយោជិត ឆោ ស្រីនាង ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។ និយោជក បាន ជូនដំណីងរ៉ាំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិត ឆោ ស្រីនាង នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដែល ការជូនដំណីងរបស់និយោជករ៉ាំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ ជាការអនុវត្តដែលមិនមានកំណត់ជាភាពពួកិច្ច ក្នុង ច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ដូចនេះ ក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតពួកិច្ចដូនដំណឹង ទុនពី ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឆោ ស្រីនាង នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់នោះទេ ។ ដោយឡែក ភាតីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា យោងមាត្រា១៨២ ខែច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា មិនឱ្យ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រី ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពទេ ទោះបីជាតាមរយៈការដូនដំណីងមុន ក៏ដោយ ។ ដូចនេះ ក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាបន្ថែមដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីភារងារ ចែងថា ៖ "*ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រី* សំរាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្ទេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំលឹងមុនក៏ដោយ" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១១៧/១១-ស្ដារ និតធឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទមី៤ បាន បកស្រាយមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខាងលើថា ៖ "ជាមន័យនេ៖ ច្បាប់ស្ដីពីការងារបានហាមឃាត់មិនឱ្យ និយោជកបញ្ឈប់ស្ដ្រីសម្រាលកូននៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅពេលណាមួយក្នុងពេលសម្រាលកូននេ៖ ប៉ុន្តែមិនបានហាម យាត់និយោជកក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះឡើយ" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាររាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺទីយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ រំយោជិត ឆោ ស្រីទាង ដោយហេតុតែកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់របស់តាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់បញ្ចប់ ប៉ុន្តែ ទំនមែនជាការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សារកថ្លាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១៨២ ខៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខាងលើ គឺត្រូវ ននុវត្ត និងធ្វើការបកស្រាយនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ដ្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវបាន <u>បញ្ឈប់</u> ពី ការងារ តែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនមែនជាបញ្ចប់ការងារ ដោយមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា នាថ្លាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលទិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នោ ស្រីនាង គឺមិន ផ្ទុយពីស្មារតីនៃមាត្រាទ៨២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើទេ ។

ជាសរុបមក ក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបងិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត អ្នករដ្ឋាភិវិវិវិវិវិវិវិវិវិវិវិវិ ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឆោ ស្រីនាង ចូលធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់វិលីកចាប់ពីវិទ័ទព័រប្រឹការងារលក្ក នល់ថ្ងៃចូលធ្វើការជម្នុតា ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុដលដូចបាទបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹកាំអាចការិភ្លាមសំអេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

# សម្រេច និច ចន្តាម់

ចំណុចវិវាចទី ១ ៖

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

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្បារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្បារអាមេរិក ប្រាក់ ថ្ងៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង អំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

 បដិសេធការចាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជតទទួលយកកម្មករនិយោជិត គោ ស្រីនាង ចូល ធ្វើការងារវិញ និងទូទាត់ប្រាក់រំលីកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររហូត ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការធម្មតា ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្លៃដូនងំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន Od ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

លត្ថលេខារចស់សទាទឹកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគិនិយោជក ៖ ឈ្មោះ ៖ ឆាំ៖ សំចុះណា ហេតលេខា ៖ អាជ្ញាកណ្ដាលប្រើសរើសដោយភាតិកម្មករនិយោជិត ៖ ឈ្មោះ ៖ លិច សុខណ្ណា ហេដលេខា អ ប្រធានក្រមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖ ឈ្មោះ ៖ ខែនៃ ខ្លីនឈា ហតុលេខា ៖



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