Suppliers' Code of Conduct

គោលការណ៍នៃការផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល

ការនៅក្រៅពីជាប្រធានបទនៃផលិតផលរបស់ពួកយើង : JACK WOLFSKIN ធ្វើអោយអតិថិជនមាន អារម្មណ៍ម្ចុចនៅផ្ទះ ព្រោះផលិតផលយើងមានមុមផ្សំនូវសារធាតុមានគុណភាពខ្ពស់ និង មាន ភាពងាយស្រួលក្នុង ការប្រើប្រាស់ ។ នេះគឺជាទំនុកចិត្តដែលសហគ្រាសយើងមានជារហូតមក ។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៨១មក យើងតែងតែផ្គត់ផ្គង់នូវផលិតផលមុខទំនិញដូចជា សំលៀកបំពាក់បែបសាមញ្ញងាយស្រួលក្នុងការដើរកំសាន្ត ស្បែកជើងដើរ ក្រៅផ្លូវដែរ ។

ពួកយើងខំប្រឹងប្រែងបំពេញនូវតំរូវការនៃអតិថិជនគ្រប់ការណ:ទេស: និង រាល់ការប្រើប្រាស់នានា ។

ពួកយើងយកធម្មជាតិ និង មនុស្សជាតិជាគោលការណ៍ចម្បង គោលការណ៍នេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តក្នុងការផលិតរបស់ យើងផងដែរ ។ ព្រោះមានតែការប្រកាន់ខ្ជាប់បែបនេះទេ ទើបអាចបានមានូវជោគជ័យទៅថ្ងៃអនាគតបាន ។

ជាងំបូងយើងត្រូវតែមានការគោរពផ់ល់អ្នកដែលចូលយកការផលិតនូវផលិតផលយើង ។ យើងមិនអាចមើលរំ លងនូវការមិនស្មើភាពគ្នាក្នុងពេលផលិតដែលអាចកើតមានជាយថាហេតុទេ ។ ដៃគូពាណិជ្ជកម្មរបស់យើងមាន (ភាគីផ្គត់ផ្គង់ ភាគីជាដៃគូនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ព្រមទាំងឈ្មួញម៉ៅការ)

បន្ទាប់មកយើងក៏ត្រូវមានការគោរពផ់ល់ភាពស្រស់ស្អាតសំបូរបែបនៃធម្មជាតិ ដូចនេះយើងក៏អាចកាត់បន្ថយភាព ប ះពាល់ ផ់ល់បរិស្ថាន និង អាចឈានផ់ល់ការគោរពបរិស្ថានអន្តរជាតិទាំងក្នុងស្រុក និង ក្រៅស្រុក ។

មុនទីងបម្ពងយើងការជាមួយ JACK WOLFSKIN និង ភាពសហការណ៍ជាមួយ យើងមាន (ភាគីផ្គត់ផ្គង់ ភាគីជាដៃគូនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ព្រមទាំងឈ្មួញម៉ៅការ) ត្រូវតំរូវអោយគោរពតាមលក្ខខ័ណ្ឌ និង គោលការណ៍ ដូចខាងក្រោម :

១-តម្រូវការអនុវត្តតាមគោលការណ៍នៃសង្គមដើម្បីថានាផ់ល់ផលប្រយោជន៍ករកម្មករ

គោលការណ៍នៃសង្គមផ្តល់សិទ្ធិអោយកម្មករគ្រប់រូប (គ្រប់អ្នកបំរើការដែលពាក់ពន់ធីងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់) ទាក់ ទងទៅនឹងច្បាប់ ឬ ការកំណត់ទាំងអស់ត្រូវមានការប្រកាសជាសាធារណ: និង យល់ព្រមទទួលដឹងពីអ្នកបំរើការ ងារ រួមទាំងមិនអាចប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា ឬ ប្រការណាមួយមកដាក់កម្រិតលើអ្នកបំរើការងារឡើយ លើយកក៏មិន អាចប្រើកិច្ចសន្យា ឈ្មួញម៉ៅការកណ្តាលដោយបោកប្រាស់ការងារ បន្ទិចបន្ទំ ឬ ចិទសិទ្ធិអ្នកបំរើការងារណាមួយ ឡើយ ។

កិច្ចព្រមព្រៀងការងារដោយមានលាយល័ក្ខអក្សរ

ត្រូវតែមានការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងការងារមុនពេលចូលធ្វើការគ្រប់១គ្នា លើយ អ្នកបំរើការងារម្នាក់ៗត្រូវមានកិច្ច ព្រមព្រៀងការងារមួយច្បាប់ក្នុងដៃ ក្នុងនោះក្រោពីមានពត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលនោះហើយក៏ត្រូវមានបន្ថែម ខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម :
មុខងាររបស់បុគ្គលិក ម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបំពេញ និង ប្រាក់ខែ (ទំនួន និង លក់ដាប់ទ៉ះប្រាក់ខែ ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែ ការបានាវាប់រងសង្គម និង រយៈបិតប្រាក់ខែ) ឬកំ ថ្ងៃខែដែលស្ថិតក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងសាកល្បងការងារបើសិន មាន ។ សពុលភាពកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ថ្ងៃលាប់ សំរាក
លក្ខណ:បញ្ចប់កិច្ចប្រមព្រៀងការងារ ត្រូវមានការចុះហត្ថលេខា ពាលបរិច្ឆេទវាងនិយោជក និង និយោជក ។

ហាមមិនអោយប្រើបុគ្គលិកមិនទាន់គ្រប់អាយុ

សហគ្រាសអាចទទួលយកបុគ្គលិកដែលគ្រប់អាយុពី១៥ឆ្នាំ (ឬត្រូវគោរពតាមច្បាប់ពលកម្មអន្តរជាតិមាត្រាទី ១៣៨ ដែលអោយប្រើបុគ្គលិកគ្រប់អាយុ១៤ឆ្នាំឡើងទៅ) ក្នុងករណីដែលច្បាប់ប្រទេសនោ:មានចែងជាធរមាន ។ បើចាំបាច់ត្រូវប្រើពលករអាយុលើសពី១៥ឆ្នាំ ណុ:ត្រាតែបុគ្គលនោ:បានបញ្ចប់ការសិក្សា ។
ម៉ោងបំពេញការងារមិន អាចអោយ លើសពី ៨ម៉ោង ក្នុង ១ថ្ងៃ ហើយមិនអាចអោយពួកគេធ្វើការថ្ងៃម:ម៉ោងបានឡើយ ។ ត្រូវតែគោរព ច្បាប់ស្តីពីការការពារពលករមិនទាន់គ្រប់អាយុ ឬ ពលករជាមិស្សិតជាកំហិត ។ ហាមជាខ់ខាតមិនអាចប្រើកំលាំង
ពលករមិនទាន់គ្រប់អាយុអោយបំពេញការងារក្នុងបរិយាកាសណាដែលគ្មានសុវ៉ត្ថិភាព មានការពះពាល់ផ់ល់កាយ សម្បទា ឬ ការវិវ៉ឌ្ឍន៍ផ្នែកសុខភាពរបស់ពួកគេឡើយ ។ ច្បាប់នេះមានចែងក្នុងមាត្រា ទី ៧៥ ១៣៨ ១៤២ ១៨២ ដែលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់តាមប្រ កាសលេខ ១៤៦ ។

ហាមបង្ខំកំលាំងពលករ

ការប្រើកំលាងពលករត្រូវតែមានការព្រមព្រៀងទាំងសងខាង ពលករទាំងអស់មានសិទ្ធិចាក់ចេញពីកន្លែងការងារ របស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីបានបំពេញនូវម៉ោងការងារប្រចាំថ្ងៃដែលបានកំណត់ ។ ពួកគេមានសិទ្ធិលាប់ធ្វើការបន្ទាប់ពីបាន ជូនដំណឹងផ់ល់ទិយោជកក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ។ មិនអាចធ្វើការពិន័យ ឬ
គំរាមកំហែងផ់ល់លើក លាំងពលករ ឬ ផ ះពាល់បំណងរបស់ពលករ លើយក៏មិនអាចយាតាយាំងសេរីភាពរបស់ពួកគេឡើយ ក្នុងលក្ខណ:នេ: ក៏មិនអាចដកហូតរបស់របរ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬកំយកឡេ:ផ្សេងៗដើម្បីឃាត់ឃាំងមិនអោយពួកគេចាកចេញពី កន្លែងការងារ ឬ បរិវេណរោងចក្រ។ សហគ្រាសមិនគួរមានការគាំទ្រ ឬ
ពាក់ព័ន្ធជាមួយឈ្មួញអសុទិតឡើយ ។ ច្បាប់នេះមានចែងនៅច្បាប់អន្តរជាតិមាត្រាទី ២៩ និង មាត្រាទី ១០៥ ។

ការរើសអើងពូជសាសន៍

មិនអាចដោយសារតែពូជសាសន៍ ជាតិកំណើត ពណ៌សម្បុរ ភាសា និទ្ទនាការនយោបាយ ជំនឿសាសនា ភេទ អាយុ បន្ទុក គ្រួសារ រៀបអាពាហពិពាហ៍ហើយ ភាពពិការណាមួយ សមាជិកសហជីពពលករ កំណត់យកពលករដែលជា បក្សពួកខ្លួនឯង ក្នុងគោលបំណងបានកំរ៉ៃពីអ្នកទាំងនោ: ឱ្យកាសហ្វឹកហាត់ការងារ ឱ្យកាសឡើងតំណែង
ការបញ្ជាប់ ឬ ការចូលនិវ:ត្តន៍ ដោយមានការរើសអើងនៅទេ ។ ទយោជក និង សហគ្រាសជាដើតូ ត្រូវផ្តល់សិទ្ធិទៅដល់អ្នក ស្វែងរកការងារធ្វើអោយមានឱ្យកាសស្មើភាពគ្នា ។ ច្បាប់នេះមានចែងនៅច្បាប់អន្តរជាតិមាត្រាទី ១០០ ១១១ ១៥៨ ១៥៩ និង មាត្រា ទី ១៨៣ ។

ម៉ោងការងារ

ម៉ោងការងារត្រូវគោរពតាមច្បាប់ការងារដែលបានកំណត់ ក្នុង១សប្តាហ៍មិនអាចធ្វើការលើសពី៤៨ម៉ោង ក្នុងម៉ោង ការងារ ការថែមម៉ោងមិនត្រូវលើសពី១២ម៉ោង ។ រាល់ការថែមម៉ោងត្រូវតែមានការស័ក្រិចគ្ន ។ មិនអាចកំណត់ អោយថែមម៉ោងម្យ:ងពេលទេ ហើយកំរ៉ៃនៃការថែមម៉ោងដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យ
យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវគោរពតាម ច្បាប់ដែលបានចែង ។ ចំពោះពលករដែលធ្វើការ១ថ្ងៃជាប់ត្រា ត្រូវតែអោយយ៉ាងហោច១ថ្ងៃ ។ ច្បាប់នេះមាន ចែងនៅច្បាប់អន្តរជាតិមាត្រា ទី ១ និង មាត្រាទី ១៤ ។

ប្រាក់ឈ្នួលពលកម្ម

ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបំពេញការងារតាមម៉ោងធ្វើការធម្មតា យ៉ាងហោចណាស់អោយបានស្មើនឹងអាត្រាប្រាក់ ឈ្នួលដែលទាបជាងគេតាមមច្បាប់បានកំណត់ ។ សំរាប់ប្រាក់ឈ្នួលនៃពលករតូរតែគ្រប់គ្រាន់សំរាប់ការចំណាយរបស់ ពួកគេ និង អាចនៅសល់ខ្ទះ ។ រាល់ការថែមម៉ោងទាំងអស់ត្រូវគោរពតាមច្បាប់កំណត់ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលដែម
ម៉ោងណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ ក็ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់កំរ៉ៃឱ្យខ្ពស់ ឬ អោយបានស្មើនឹងកំរ៉ៃថែមម៉ោងនៃសហគ្រាសទ ទ្ទេៅដែលប្រកបរបរដូចគ្នា ។ ពលករត្រូវតែមានសិទ្ធិទទួលធានានូវប្រយោជន៍ដែលល្អជាងនេះជាម្រើនទៀត ។ ទយោ ជកត្រូវអោយបុគ្គលិក ពលករទាំងអស់មានការចុះបញ្ជីការងារ និង
ផ់ការធានារ៉ាប់រងផ់ល់ប្តូគ្គលិកករបស់ខ្លួន ។ ចំ ពោះពលករដែលសុំច្បាប់ណើរើយមានប្រាក់ខ៖ដែលពុំបានចែងក្នុងច្បាប់ត្រូវតែទទួលបានទ្ទនូវ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភរង្សៀ:ៗ ទៀត ។ ក្នុងករណីដែលគ្មានចែងក្នុងច្បាប់ត្រូវបង់ផ្ទ្ធេធានារ៉ាប់រងទេ ឬកំ ការធានារ៉ាប់រងនោ:ពុំមានប្ញកបញ្ជាណនូវ ផ្ទ្ធៃ្ញ្យាណ ឬ ញ្ញាណណ:ដោយណ៉ាគិតផ្ទ្ធៃ្ញនោ:ទេ
សហគ្រាសកំ៏មានភារ:កិច្ចក្នុងការចេញនូវផ្ទ្ធៃ្ញ្យាណផ់ល់ប្តូគ្គលិក របស់ខ្លួនផងដែរ ។ ហាមជាខ់ខាតរាយ៉ងមធ្យើ ប្រមានដោយការកាត់ប្រាក់ខែពុំស្របច្បាប់ ។ ការបើកប្រាក់ខែត្រូវតែ បើកជាប្រចាំក្នុងផ្ទ្ធៃ្ញ្ជ ដែលបានកំណត់ ត្រូវតែបើកក្នុងកំឡុងពេលដែលច្បាប់បានចែង មិនគួរអោយយូរជាង៧ថ្ងៃ ក្រោយពេលគិតប្រាក់ខែ ។
ស្ថានភាពបើកប្រាក់ខែបុគ្ទ្ធមមានរយៈបរ្យ:ពតិត និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្ទ្ធ្ជ:ទៃទៀត ដោយត្រូវ ផ្តល់ពត៌មានជាលាយយ៉ងកូរអក្សរអោយទៅពលករ ។ ច្បាប់នេះមានចែងនៅច្បាប់អន្តរ ជាតិមាត្រាទី ២៦ ១០២ និង មាត្រាទី ១៣១ ។ ចំពោះពលករ ដែលធ្ទ្ធ ្ជ ្ជ ្ជ