

ក្រុមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុន Primark កំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់យើង ដើម្បីប្រាកដថា បុគ្គលិកកម្មករដែលនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើងទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារល្អ ដោយមានការផ្តល់សិទ្ធិ និងគោរពសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការយ៉ាងពេញលេញ ។

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់ រួមមានទាំងអ្នកម៉ៅការ និង ដៃគូអាជីវកម្មផ្សេងទៀត ដែលធ្វើការផលិត បញ្ចប់ រេចខ្ចប់ បើប្រសិនបើផ្ទុយពីរនៈ ដូចជា គ្រប់គ្រងទំនិញ ឬ ផ្តល់សេវាឱ្យក្រុមហ៊ុន Primark នោះពួកគេត្រូវតែធ្វើតាមក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ និង ព្រមទាំងច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយ ដែលអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេស និង ដែនដីដែលពួកគេកំពុងតែប្រតិបត្តិការ។ ក្នុងករណីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ កំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាង គឺត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ និង បទបញ្ជានៅក្នុងមូលដ្ឋាននោះ ហេតុដូច្នោះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់រត់សម្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវទទួលខុសត្រូវផងដែរចំពោះ ការធានា ក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ ព្រមទាំងច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងអស់ ត្រូវបានគោរពតាមនៅក្នុងបណ្តាញផ្គត់ផ្គង់ ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយ និង នីតិវិធីនានា

ក្រុមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងក្រុមប្រតិបត្តិរបស់យើង
សូមចុចត្រង់នេះ។

ក្រុមប្រតិបត្តិសំរាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះត្រូវបានព្រា
ង ហើយអាចប្រើការបានជាភាសាអង់គ្លេស។
ក្នុងករណីក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ
មានកំណែភាសាផ្សេងគ្នា ហើយ
កំណែភាសាទាំងអស់នេះ
គឺគ្រាន់តែជាការបកប្រែ
សម្រាប់ភាពងាយស្រួលតែប៉ុណ្ណោះ
ហើយកំណែភាសាអង់គ្លេសនឹងត្រូវកំណត់យ
កជាគោលក្នុងករណីមានការបកស្រាយខុសគ្នា ។

សោរ Paul Marchant នាយកប្រតិបត្តិ Primark

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

1. ការងារត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី

- 1.1 មិនត្រូវមានពលកម្មដែលខាន មិនបាន ឬបង្ខំក្នុងទម្រង់ណាមួយជាដាច់ខាត រួមទាំងពលកម្មដែលមានចំណង ដោយមានប្រាក់ធានា មានការជួញដូរ ឬការជាប់ពន្ធនាគារ និងការថែមម៉ោងដែលត្រូវតែ ធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។
- 1.2 និយោជកត្រូវចេញថ្លៃចំពោះរាល់ការចំណាយទាំងឡាយណា ដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ការងារ របស់កម្មករ។
- 1.3 កម្មករមិនចាំបាច់ត្រូវបំពេញ កាតព្វកិច្ចដាក់តម្កល់ប្រាក់ ឬឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណជា មួយនិយោជករបស់ពួកគេឡើយ។
- 1.4 កម្មករត្រូវតែទទួលបានសេរីភាព ក្នុងការចាកចេញពីនិយោជក របស់ពួកគេ បន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹង សមហេតុផល។

2. សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព

- 2.1 កម្មករទាំងអស់មានសិទ្ធិចូលរួម ឬបង្កើតសហជីពដែលខ្លួនជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯង និងធ្វើការចរចាជារួម ។
- 2.2 និយោជក នឹងប្រកាន់យកអាកប្បកិរិយា បើកចំហចំពោះសកម្មភាពនា

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

- 2.3 ធានារបស់សហជីព និងសកម្មភាពចាត់ចែងរបស់ ពួកគេ ។
អ្នកតំណាងរបស់កម្មករមិនត្រូវ បានរើសអើង ហើយត្រូវមានសិទ្ធិអនុវត្តមុខងារ រដ្ឋាករតំណាងរបស់ពួកគេនៅ កន្លែង ធ្វើការ។
- 2.4 ក្នុងករណី សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតស មាគម និងការចរចាជាសហភាពត្រូវ បានរឹកបន្តឹងដោយច្បាប់ នោះ និយោជក នឹងសម្របសម្រួល ហើយមិនត្រូវរារាំង ការអភិវឌ្ឍន៍មធ្យោបាយស្រប គ្នាសម្រាប់សហគមន៍ករាជ្យ និងសេរី និងការចរចាជាសហភាព ។
- 2.5 បុគ្គលដែលតំណាងកម្មករត្រូវ ធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងត្រូវទទួលបានបោះឆ្នោត ដោយសេរី និងតម្លាភាព ដោយគ្មានឥទ្ធិពលពីភាគីណា មួយផ្សេងទៀតឡើយ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

3. លក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ

- 3.1 និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនបរិយាកាសការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ ដោយចងចាំក្នុងចិត្តអំពីចំណេះដឹងទូទៅនៃខស្សាហកម្ម និងគ្រោះថ្នាក់ណាមួយជាក់លាក់។ ការផ្តល់ជូននេះរួមបញ្ចូលទាំងវេជ្ជសាស្ត្រប្រព័ន្ធនៃអាការ និងកន្លែងដែលប្រើប្រាស់ផងដែរ។
- 3.2 តាមរយៈគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនេះ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ និងការងាររបួសដល់សុខភាពដែលកើតឡើង ដោយមានការពាក់ព័ន្ធឬកើតឡើង ក្នុងពេលបំពេញការងារ។
- 3.3 និយោជកត្រូវតែងតាំងអ្នកតំណាងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីទទួលខុសត្រូវចំពោះការធានាឱ្យមានបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ លមានសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អ។
- 3.4 កម្មករត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលបានកត់ក និងជាប្រចាំ ហើយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ នឹងត្រូវធ្វើឡើងម្តងទៀតសម្រាប់អ្នកធ្វើ ការថ្មី

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

ឬអ្នកដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើងវិញ។

3.5 ត្រូវតែផ្តល់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់បង្គន់ដែលមានអនាម័យនិងទឹកបរិភោជដែលមានអនាម័យ។ ប្រសិនបើសមស្រប ត្រូវមាន កន្លែងស្អាត និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការរៀបចំ ការប្រើប្រាស់ និងការរក្សាទុកអាហារ ។

3.6 និយោជកត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានជំនួយវេជ្ជសាស្ត្រ និងកន្លែងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងករណីមានជំងឺ ឬរងរបួសនៅកន្លែងធ្វើការ។

3.7 កន្លែងស្នាក់នៅដែលផ្តល់ឱ្យត្រូវជ្រើសរើសដោយកម្មករ ត្រូវស្អាត មានសុវត្ថិភាព និងបំពេញតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ។

4. មិនត្រូវប្រើកម្លាំងពលកម្មកុមារទេ

4.1 មិនត្រូវមានការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬការងារលើពលកម្មកុមារជាដាច់ខាត ។

4.2 នៅក្នុងប្រទេសដែលមានអាយុធ្វើការអប្បបរមា ក៏ដូចជាច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងាររបស់កម្មករក្មេងៗ ត្រូវមានការកំណត់ដោយអនុសញ្ញារបស់ ILO ឬច្បាប់ជាតិ/តំបន់ដែលផ្តល់ការការពារប្រសើរដល់បុគ្គល។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

ដើម្បីឱ្យកាន់តែច្បាស់
កម្មករក្មេងៗនៅក្នុងបរិបទនេះ
គឺមានន័យសំដៅទៅលើបុគ្គលដែល
លមា
នអាយុលើសពីអាយុធ្វើការស្រប
ច្បាប់ ប៉ុន្តែមុនខួបគម្រប់ 18
ឆ្នាំរបស់កម្មករនោះ ។

4.3 ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមាន
នគោលការណ៍
និងកម្មវិធីដែលទប់ស្កាត់ការ
ជ្រើសរើស
និងការងារលើពលកម្មកុមារ ។

5. ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅត្រូវបានទូទាត់

5.1 ប្រាក់ឈ្នួល
និងអត្ថប្រយោជន៍អប្បបរមា
ដែលបានចំណាយសម្រាប់សប្តា
ហ៍ធ្វើការតាមបទដ្ឋាន
ត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងប្រាក់
ឈ្នួលអប្បបរមាថ្នាក់ជាតិ
ឬក្នុងករណីដែលមិនមានបទ
ដ្ឋានឧស្សាហកម្មដែលអាចទទួ
លយកបាន ។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយ
ក៏ជានិច្ចកាលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវមាន
នគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវ
ការមូលដ្ឋាន
និងដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសមរ
ម្បខ្លះៗ Primark
គាំទ្រការអនុវត្តយ៉ាងសកម្ម
ដែលនឹងធានាបានថា
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំ
ណត់ដោយការវិនិច្ឆ័យសមហេតុផល
គឺ នៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម។

5.2 កម្មករទាំងអស់ត្រូវផ្តល់ជូនព័ត៌
មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
និងអាចយល់បានអំពីលក្ខខណ្ឌ
ការងាររបស់ពួកគេ

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលមុននឹង
ពួកគេ ចូលធ្វើការ
និងអំពីលិខិតបញ្ជាក់ប្រាក់ឈ្នួល
របស់ពួកគេ
ដែលមានរយៈពេលបង់ប្រាក់ដែល
ពាក់ព័ន្ធ
គ្រប់ពេលដែលពួកគេទទួលបានប្រាក់។

5.3 ការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួល
ដាវិធានការវិនិយ
ឬការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួលដែល
មិនកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ
មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយគ្មាន
ការអនុញ្ញាតជាក់លាក់ពីកម្ម
ករ។
រាល់វិធានការវិនិយទាំងអស់ត្រូវ
តែកត់ត្រា ។

5.4 ម៉ោងធ្វើការបន្ថែមត្រូវតែមាន
ការទូទាត់សងប្រាក់តាមអត្រា
បុព្វលាភ រ៉ាប់រង
ដែលណែនាំថាមិនត្រូវតិចជាង
125%
នៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាឡើយ
។

5.5 ការថែមម៉ោង
និងអត្ថប្រយោជន៍ត្រូវមានការ
ទូទាត់ក្នុងរយៈពេលដែលបាន
ធ្វើការ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

6. មិនត្រូវលើសម៉ោងធ្វើការ

- 6.1 ម៉ោងធ្វើការត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ និងបទដ្ឋានឧស្សាហកម្មគោលដែលទទួលបានការការពារកា ន់តច្រើន។
- 6.2 ម៉ោងធ្វើការស្តង់ដារដោយមិនរាប់បញ្ចូលការថែមម៉ោងត្រូវតែកំណត់តាមកិច្ចសន្យា ហើយមិនត្រូវលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។
- 6.3 ការថែមម៉ោងត្រូវមានការប្រើដោយមានទំនួលខុសត្រូវដោយគិតពីចំនួនម៉ោងភាពញឹកញាប់ និងម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករម្នាក់ៗ និងកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល។
- 6.4 ចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបរួមទាំងម៉ោងបន្ថែមមិនត្រូវលើសពី 60 ម៉ោងក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃទេ លុះត្រាតែមានករណីពិសេស។ ក្នុងករណីបែបនេះ ត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌទាំងអស់ដូចខាងក្រោម៖
 - ចំណុចទាំងត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ
 - នេះ គឺជាចំណុចត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយកិច្ចព្រមព្រៀងសម្បូរភាពដែលបានចរចាដោយសេរីជាមួយស្ថាប័នរបស់

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

កម្មករ
ដែលតំណាងឱ្យផ្ទៃកស
ខាន់នៃកម្លាំងពលកម្ម
។

- ការការពារសមស្របត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ និង
- និយោជកអាចបង្ហាញថាមានករណីពិសេសត្រូវអនុវត្តដូចជាកម្រិតកើនឡើងខ្ពស់នៃផលិតផលដែលមិនបានរំពឹងទុក គ្រោះថ្នាក់ឬភាពអាសន្ននានា ។

6.5 កម្មករត្រូវបានផ្តល់ជូនថ្ងៃឈប់សម្រាកយ៉ាងហោចណាស់ 1 ថ្ងៃ ជារៀងរាល់ 7 ថ្ងៃ ថ្ងៃឈប់សម្រាកចំនួន 2 g ជារៀងរាល់ 14 ថ្ងៃ ដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ ។

* បទដ្ឋានអន្តរជាតិណែនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារជាបណ្តើរៗ (មិនរាប់បញ្ចូលម៉ោងបន្ថែម) នៅពេលសមរម្យ រហូតដល់ 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករទេ នៅពេលម៉ោងត្រូវបានកាត់បន្ថយ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

7. គ្មានការរើសអើងឥរិយាបថអនុវត្ត

7.1 ដាច់ខាតមិនត្រូវមានការរើសអើងកម្មករឡើយ រួមមានជាអាទិ៍ដូចជាការជួលមុខរបរ សំណង ការទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ការផ្សព្វផ្សាយ ការបញ្ចប់ ជួរការចូលនិវត្តន៍ ដោយផ្អែកលើចំណុចមួយចំនួន ដូចជាពូជសាសន៍ រណ្ត: ពណ៌សម្បុរ សញ្ជាតិដើម សាសនា អាយុ ពិការភាព ភេទ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ និន្នាការភេទ សមាជិកសហជីព ឬទំនាក់ទំនងនយោបាយជាដើម។

8. ការងារធម្មតាត្រូវបានផ្តល់ជូន

8.1 ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន តាមវិសាលភាពនីមួយៗនោះ ការអនុវត្តន៍ការងារត្រូវធ្វើឡើង ដោយផ្អែកលើទំនាក់ទំនងការងារដែល ទទួលស្គាល់ ដែលបង្កើតឡើងតាមរយៈច្បាប់ ជាតិ និងការអនុវត្តស្បៀងកម្ម។

8.2 កាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករក្រោម ច្បាប់ការងារ ឬសន្តិសុខសង្គម និងបទបញ្ញត្តិដែលកើតចេញពី ទំនាក់ទំនងការងារទៀងទាត់ មិនត្រូវមានការចៀសវាងតាមរយៈការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាតការងារ កិច្ចសន្យាបន្ត ការរៀបចំការងារនៅផ្ទះ ឬតាមរយៈគម្រោងហាត់ការ ដែលគ្មានចេតនាពិតប្រាកដដើម្បីចែកចាយ ជំនាញ ឬផ្តល់ការងារទៀងទាត់

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

ហើយមិនត្រូវមានភាគពូកែច្នៃបែប
បនេះត្រូវជៀសវាងតាមរយៈការ
ប្រើប្រាស់
សកិច្ចសន្យារយៈពេលរហូតកំណត់
នៃការងារឡើយ ។

8.3 ការថែមម៉ោងមិនត្រូវប្រើដើម្បី
ជំនួសការងារទៀងទាត់ទេ។

8.4 ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាត្រូវតែផ្អែកលើ
ដំណើរការមួយដែលត្រឹមត្រូវ
មានតម្លាភាព
និងស្របតាមតម្រូវការរ៉េនច្បាប់ក្នុង
ស្រុក
ហើយដែលត្រូវបានជូនដំណឹងទៅ
កម្មករដែលពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្បាស់លាស់។

9. មិនមានការចាត់ទុកដីអាក្រក់ ឬអមនុស្សធម៌ទេ

9.1 មិនត្រូវមានការរំលោភបំពានឬ
ការដាក់វិន័យលើរាងកាយ
ការគំរាមកំហែងនៃការរំលោភ
បំពានលើរាងកាយ
ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ
ឬការរំខាន ផ្សេងទៀត
ការរំលោភបំពានដោយប្រើពាក្យ
សម្តី
ឬទម្រង់នៃការសម្តែងផ្សេងទៀត
ត
រួមទាំងបរិយាកាសការងារដែល
មិនរាក់ទាក់
ឬប្រមាថមើលងាយ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

10. ទំនួលខុសត្រូវផ្នែកបរិស្ថាន

10.1 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិមូលដ្ឋានដែលអាចត្រូវអនុវត្តទាំងអស់ ដែលទាក់ទងនឹងការការពារ និងការថែរក្សាបរិស្ថាន ។ វារួមបញ្ចូលទាំងការទទួលបាន និងការរក្សាបាននូវការអនុញ្ញាតផ្នែកបរិស្ថាន ការអនុម័ត និងការចុះឈ្មោះនានាដែលតម្រូវឱ្យមានទាំងអស់។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមអានគោលការណ៍ការពារបរិស្ថាន [នៅត្រង់នេះ](#) ។

11. តម្រូវការផ្លូវច្បាប់

11.1 ក្រុមហ៊ុន Primark ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានានៅតាមទីតាំងផ្គត់ផ្គង់នីមួយៗ ដែលក្រុមហ៊ុន ធ្វើអាជីវកម្មហើយក្រុមហ៊ុន នឹងមិនអនុវត្តដោយបំពានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិណាមួយឡើយ។

11.2 ក្នុងករណីតម្រូវឱ្យមានក្រុមប្រតិបត្តិស្តីពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ កំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាងតម្រូវការច្បាប់

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

និងបទបញ្ជាមូលដ្ឋាននោះ
អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែសម្របតាម
តម្រូវការទាមទារនៃក្រុមប្រតិ
បត្តិស្តីពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ ។

12. នីតិវិធី

- 12.1 ត្រូវមាននីតិវិធីមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករលើកឡើង និងដោះស្រាយបញ្ហាបណ្តឹងតវ៉ានៅកន្លែងធ្វើការ ដោយគ្មានការភ័យខ្លាចពីការសងសឹក។
- 12.2 នីតិវិធីត្រូវតែមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា យ៉ាងច្បាស់ជាមួយកម្មករនៅពេលដែលពួកគេបានជ្រើសរើស ហើយអាចចូលបានយ៉ាងងាយស្រួលសម្រាប់កម្មករ និងអ្នកតំណាងទាំងអស់។
- 12.3 នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវតែពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតគ្រប់គ្រងយ៉ាងសមស្រប។
- 12.4 គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាកង្វល់របស់កម្មករឱ្យបានឆាប់រហ័សដោយបើដំណើរការដែលអាចយល់បាន និងមានគម្លាភាពដែលផ្តល់នូវការឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាដល់អ្នកដល់មានបញ្ហាកង្វល់នោះ ។
- 12.5 នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនត្រូវប្រើដើម្បីបំផ្លាញក្នុងនាទីរបស់សហជីព និងដំណើរការចរចាជារួម ហើយមិនត្រូវរារាំងការចូលដំណើរការនីតិវិធីតុលាការមជ្ឈត្តការ

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

ប្តូរដួងចាស់ដែលមា
នស្រាប់ផ្សេងទៀតជាដាច់ខាត។

13. គ្មានការអត់ឱនចំពោះការស្តុកប៉ាន់ ឬអំពើពុករលួយឡើយ

- 13.1 ការផ្តល់ជូន ការបង់ប្រាក់
ការស្នើសុំ
ឬការទទួលយកសំណូក
ឬការលើកទឹកចិត្ត
រួមទាំងការទូទាត់សម្របសម្រួល
ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរឹង
។
ការស្តុកប៉ាន់អាចជាប់ពាក់ព័ន្ធ
នឹងការសុំផ្តល់ឱ្យ
ឬការផ្តល់ជូនជាទម្រង់អំណោយ
ណាមួយ រង្វាន់តបស្នង
ការឱ្យរង្វាន់
ឬអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយដល់នរ
ណាម្នាក់នៅក្នុងមុខជំនួញ
ឬរដ្ឋាភិបាល
ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍
ពាណិជ្ជកម្ម ឬដើម្បីបង្កឱ្យមាន
ផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នកទទួលសម្រាប់
ការប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវ
ឬដែលវាមិនសមរម្យសម្រាប់អ្នក
ទទួលដើម្បីទទួលយកអត្ថប្រ
យោជន៍។
លើសពីនេះ
ការស្តុកប៉ាន់អាចកើតមាន
ក្នុងករណីការសុំផ្តល់ជូន
ឬការស្តុកប៉ាន់ត្រូវបានធ្វើឡើង
ដោយ ឬតាមរយៈភាគីទីបី
ឧទាហរណ៍ភ្នាក់ងារ អ្នកតំណាង
ឬអន្តរការី។
ឧទាហរណ៍ខ្លះៗអំពីសំណូក
មានដូចខាងក្រោម ។
នេះមិនមែនជាបញ្ជីពេញលេញទេ

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

- អំណោយ ការចំណាយលើការធ្វើដំណើរ
- ការប្រើប្រាស់សេវាក្រុមហ៊ុន ទឹកនៃឯកសារ ឬទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុនដែលមិនទូទាត់ប្រាក់
- ការទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់
- ប្រាក់កម្ចី ការធានាប្រាក់កម្ចី ឬឥណទានផ្សេងទៀត
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចជាអាហារូបករណ៍សិក្សា ឬការថែទាំសុខភាព ដល់សមាជិកគ្រួសារដែលមានអតិថិជនសកានពល/មនីសាធារណៈ ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល
- ការផ្តល់ជូនការចុះកិច្ចសន្យា បន្តទៅអ្នកដែលដាច់ទាក់ទងនឹងនរណាម្នាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់កិច្ចសន្យាចម្បង
- ការចូលរួមជាមួយក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកមួយដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់សមាជិកគ្រួសារដែលជាអតិថិជនសក្តានុពល មន្ត្រីសាធារណៈ ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ។

13.2

ការទូទាត់ថ្លៃសម្របសម្រួល គឺជាការបង់ប្រាក់តិចតួច ឬថ្លៃសេវាដែលស្នើដោយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបង្កើនល្បឿន ឬសម្របសម្រួលការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលជាបចាំ (ដូចជាការផ្តល់ទិដ្ឋាការ ឬបង់ពន្ធគុយ)។

ការបង់ប្រាក់បែបនេះ ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរឹង ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

13.3 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវតែគោរពច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្តុកប៉ាន់។ ប្រសិនបើគ្មានច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្តុកប៉ាន់ត្រូវបានអនុវត្ត ឬមានស្តង់ដារតិចជាងនេះដែលកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការស្តុកប៉ាន់ នៅក្រុងព្រងឃ័យ ឆ្នាំ 2010, អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការស្តុកប៉ាន់នៅក្រុងព្រងឃ័យ ឆ្នាំ 2010 ។

13.4 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាង ត្រូវតែមានដំណើរការត្រឹមត្រូវ ចំពោះវិធានការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងនីតិវិធីស្តុកប៉ាន់ ដើម្បីរារាំងកម្មករ ឬអ្នកដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ពីការប្រព្រឹត្តបទល្មើសស្តុកប៉ាន់ ឬអំពើពុករលួយ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាងនឹងអនុវត្តនីតិវិធីទាំងនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ និងពិនិត្យឡើងវិញឱ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីធានាថា ពួកគេកំពុងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។