

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

1. ការងារត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី

- 1.1 មិនត្រូវមានពលកម្មដែលមានមិនបាន
ប្រព័ន្ធក្នុងទម្រង់ណាមួយជាដាច់ខាត រួមទាំងពលកម្មដែលមានចំណង
ដោយមានប្រាក់ធានា មានការជួញដូរ ឬការជាប់ពន្ធនាគារ
និងការថែមម៉ោងដែលត្រូវតែធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។
- 1.2 និយោជកត្រូវចេញថ្លៃចំពោះរាល់ការចំណាយទាំងឡាយណា
ដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ការងាររបស់កម្មករ ។
- 1.3 កម្មករមិនចាំបាច់ត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចដាក់តម្កល់ប្រាក់
ឬឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេឡើយ ។
- 1.4 កម្មករត្រូវទទួលបានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីនិយោជករបស់ពួកគេ
ក្រៅ បន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹង សមហេតុផល ។

2. សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិក្នុងការចេញសម្រេចជាសហគមន៍

- 2.1 កម្មករទាំងអស់មានសិទ្ធិចូលរួម
ប្រព័ន្ធគំណិតដែលខ្លួនជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯង
និងធ្វើការចេញសម្រេច ។
- 2.2 និយោជក នឹងប្រកាន់យកអាកប្បកិរិយាបើកចំពោះសកម្មភាពនា
នារបស់សហជីព និងសកម្មភាពចាត់ចែងរបស់ពួកគេ ។
- 2.3 អ្នកតំណាងរបស់កម្មករមិនត្រូវបានជំរើង
ហើយត្រូវមានសិទ្ធិអនុវត្តមុខងារជាអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេនៅកន្លែង
ធ្វើការ ។
- 2.4 ក្នុងករណី សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម
និងការចេញសម្រេចជាសហគមន៍ត្រូវបានរឹតបន្តឹងដោយច្បាប់នោះ
និយោជក នឹងសម្របសម្រួល ហើយមិនត្រូវរារាំង
ការអភិវឌ្ឍន៍មធ្យោបាយស្របគ្នាសម្រាប់សហគមន៍ករណី និងសេរី
និងការចេញសម្រេចជាសហគមន៍ ។
- 2.5 បុគ្គលដែលតំណាងកម្មករត្រូវធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត
និងត្រូវទទួលបានបោះឆ្នោតដោយសេរី និងតម្លាភាព
ដោយគ្មានឥទ្ធិពលពីភាគីណាមួយផ្សេងទៀតឡើយ ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

3. លក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ

- 3.1 និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនបរិយាកាសការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ
ដោយចងចាំក្នុងចិត្តអំពីចំណេះដឹងទូទៅនៃខុស្សហាកម្ម និងគ្រោះថ្នាក់ណាមួយជាក់លាក់។
ការផ្តល់ជូននេះរួមបញ្ចូលទាំងវេចនាសម្ព័ន្ធមន្ត្រីនៃអគារ និងកន្លែងដែលប្រើប្រាស់ផងដែរ។
- 3.2 តាមរយៈគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនេះ
និយោជកត្រូវទាញយកនូវការឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ និងការងាររបស់សុខភាពដែលកើតឡើង ដោយមានការពាក់ព័ន្ធ ឬកើតឡើង ក្នុងពេលបំពេញការងារ។
- 3.3 និយោជកត្រូវតែងតាំងអ្នកតំណាងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់
ដើម្បីទទួលខុសត្រូវចំពោះការធានាឱ្យមានបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ លម្អិតសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អ។
- 3.4 កម្មករត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលបានកត់ត្រា និងជាប្រចាំ
ហើយគ្រប់បណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ នឹងត្រូវធ្វើឡើងម្តងទៀតសម្រាប់អ្នកធ្វើការថ្មី ឬអ្នកដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើងវិញ។
- 3.5 ត្រូវតែផ្តល់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់បង្គន់ដែលមានអនាម័យនិង
ទឹកបរិសោធន៍ដែលមានអនាម័យ។ ប្រសិនបើសមស្រប ត្រូវមានកន្លែងស្អាត និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការរៀបចំ
ការប្រើប្រាស់ និងការរក្សាទុកអាហារ ។
- 3.6 និយោជកត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានជំនួយវេជ្ជសាស្ត្រ
និងកន្លែងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងករណីមានជំងឺ ឬរងរបួសនៅកន្លែងធ្វើការ។
- 3.7 កន្លែងស្នាក់នៅ ដែលផ្តល់ឱ្យត្រូវជ្រើសរើសដោយកម្មករ ត្រូវស្អាត
មានសុវត្ថិភាព និងបំពេញតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ។

4. ទំនួលខុសត្រូវក្នុងការការពារកម្មករ

- 4.1 មិនត្រូវមាន ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក
ឬការងារលើកលែងកម្មករជាដាច់ខាត ។
- 4.2 នៅក្នុងប្រទេសដែលមានអាយុធ្វើការអប្បបរមា
ក៏ដូចជាច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងាររបស់កម្មករក្មេងៗ ត្រូវមានការកំណត់ដោយអនុសញ្ញារបស់ ILO ឬច្បាប់ជាតិ/តំបន់
ដែលផ្តល់ការការពារប្រសើរដល់បុគ្គល។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

ដើម្បីឱ្យកាន់តែច្បាស់
កម្មករក្នុងៗនៅក្នុងបរិបទនេះគឺមានន័យដូចជាទៅលើបុគ្គលដែល
និយាយលើសពីអាយុធ្វើការស្របច្បាប់ ប៉ុន្តែមិនខ្វះត្រូវ 18
ឆ្នាំរបស់កម្មករនោះ ។

4.3 ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមាន នគលករណ៍
និងកម្មវិធីដែលទប់ស្កាត់ការប្រើសេវា និងការងារលើពលកម្មកុមារ ។

5. ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅត្រូវបានទូទាត់

5.1 ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍អប្បបរមា
ដែលបានចំណាយសម្រាប់ស្តារឡើងការតាមបទដ្ឋាន
ត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាតិ
ឬក្នុងករណីដែលមិនមានបទដ្ឋានស្មុគស្មាញកម្មវិធីដែលអាចទទួលបាន
។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ
ក៏ជាឱកាសប្រាក់ឈ្នួលត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការមូល
ដ្ឋាន និងដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសមរម្យខ្លះៗ Primark
គាំទ្រការអនុវត្តយ៉ាងសកម្ម ដែលនឹងធានាបានថា
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយការវិនិច្ឆ័យសហគមន៍ជាតិ
នៅកម្រិតស្ថាប័ន។

5.2 កម្មករទាំងអស់ត្រូវផ្តល់ជូនព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
និងអាចយល់បានអំពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ
ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលមុននឹងពួកគេ ចូលធ្វើការ
និងអំពីលិខិតបញ្ជាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ
ដែលមានរយៈពេលបង់ប្រាក់ដែលពាក់ព័ន្ធ
គ្រប់ពេលដែលពួកគេទទួលបានប្រាក់។

5.3 ការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួល ដាវីធានាការវិនិយោគ
ឬការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ
មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាក់លាក់ពីកម្មករ។
រាល់វិធានការវិនិយោគទាំងអស់ត្រូវតែកត់ត្រា ។

5.4 យោងធ្វើការបន្ថែមត្រូវតែមានការទូទាត់សងប្រាក់តាមអត្រាបច្ចុប្បន្ន
រ៉ាប់រង ដែលណែនាំថាមិនត្រូវតិចជាង 125%
នៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាឡើយ។

5.5 ការថែមយ៉ាង
និងអត្ថប្រយោជន៍ត្រូវមានការទូទាត់ក្នុងរយៈពេលដែលបានធ្វើការ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

6. មិនត្រូវលើសម៉ោងធ្វើការ

- 6.1 ម៉ោងធ្វើការត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ និងបទដ្ឋានស្បៀងកម្ពុជា និងបទប្បញ្ញត្តិការងារការពារការងារ ទំនើប ។
- 6.2 ម៉ោងធ្វើការស្តង់ដារដោយមិនរាប់បញ្ចូលការថែមម៉ោង ត្រូវតែកំណត់តាមកិច្ចសន្យា ហើយមិនត្រូវលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍*។
- 6.3 ការថែមម៉ោងត្រូវមានការប្រើដោយមានទំនួលខុសត្រូវ ដោយគិតពីចំនួនម៉ោង ភាពញឹកញាប់ និងម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករម្នាក់ៗ និងកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល។
- 6.4 ចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុប រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម មិនត្រូវលើសពី 60 ម៉ោងក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃទេ លុះត្រាតែមានករណីពិសេស។

ក្នុងករណីបែបនេះ

ត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌទាំងអស់ដូចខាងក្រោម៖

- ចំណុចទាំងនេះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ
- នេះ គឺជាចំណុច
ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយកិច្ចព្រមព្រៀងសហគមន៍
ដែលបានចុះចោលដោយសេរីជាមួយស្ថាប័នរបស់កម្មករ
ដែលតំណាងឱ្យផ្នែកសំខាន់នៃកម្លាំងពលកម្ម។
- ការការពារសមស្របត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ និង
- និយោជកអាចបង្ហាញថាមានករណីពិសេសត្រូវអនុវត្ត
ដូចជាកម្រិតកើនឡើង ខ្ពស់នៃផលិតផលដែលមិនបានរំពឹងទុក
គ្រោះថ្នាក់ ឬភាពអាសន្ននានា ។

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

* បទដ្ឋានអន្តរជាតិណែនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារជាបណ្តើរៗ

១(មិនរាប់បញ្ចូលម៉ោងបន្ថែម) នៅពេលសមរម្យ រហូតដល់ 40

ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍

ដោយមិនមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករទេ

នៅពេលម៉ោងត្រូវបានកាត់បន្ថយ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

7. គ្មានការរើសអើងបានអនុវត្ត

- 7.1 ដាច់ខាតមិនត្រូវមានការរើសអើងកម្មករឡើយ
រួមមានជាអាទិ៍ដូចជាការជួល មុខរបរ សំណង
ការទទួលបានវត្ថុបណ្តុះបណ្តាល ការផ្សព្វផ្សាយ ការបញ្ចប់
ជួរការចូលនិវត្តន៍ ដោយផ្អែកលើចំណុចមួយចំនួនដូចជាពូជសាសន៍
វណ្ណៈ ពណ៌សម្បុរ សញ្ជាតិដើម សាសនា អាយុ ពិការភាព ភេទ
ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ និន្នាការភេទ សមាជិកសហជីព
ឬទំនាក់ទំនងនយោបាយជាដើម។

8. ការងារធម្មតាត្រូវបានផ្តល់ជូន

- 8.1 ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបានតាមវិសាលភាពនីមួយៗនោះ
ការអនុវត្តន៍ការងារត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើទំនាក់ទំនងការងារដែល
ទទួលស្គាល់ ដែលបង្កើតឡើងតាមរយៈច្បាប់ជាតិ
និងការអនុវត្តស្មារតីកម្ម។
- 8.2 កាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករប្រកាសច្បាប់ការងារ ឬសន្តិសុខសង្គម
និងបទបញ្ញត្តិដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងការងារទៀងទាត់
មិនត្រូវមានការចៀសវាងតាមរយៈការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារ
កិច្ចសន្យាបន្ត ការរៀបចំការងារនៅផ្ទះ ឬតាមរយៈគម្រោងហាត់ការ
ដែលគ្មានចេតនាពិតប្រាកដដើម្បីចែកចាយ ជំនាញ
ឬផ្តល់ការងារទៀងទាត់
ហើយមិនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបែបនេះត្រូវផ្ទៀងផ្ទាត់តាមរយៈការប្រើប្រាស់
សំកិច្ចសន្យារយៈពេលវែងកំណត់នៃការងារឡើយ ។
- 8.3 ការថែមម៉ោងមិនត្រូវប្រើដើម្បីជំនួសការងារទៀងទាត់ទេ។
- 8.4 ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាត្រូវតែផ្អែកលើដំណើរការមួយដែលត្រឹមត្រូវ
មានតម្លាភាព និងស្របតាមតម្រូវការច្បាប់ក្នុងស្រុក
ហើយដែលត្រូវបានជូនដំណឹងទៅកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្បាស់លាស់។

9. មិនមានការចាត់ទុកដំណាក់កាល ឬអនុស្សាវរីយ៍

- 9.1 មិនត្រូវមានការរំលោភបំពានឬការដាក់វិន័យលើរាងកាយ
ការគំរាមកំហែងនៃការរំលោភបំពានលើរាងកាយ
ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬការរំខាន ផ្សេងទៀត
ការរំលោភបំពានដោយប្រើពាក្យសម្តី ឬទម្រង់នៃការសម្លេងផ្សេងទៀត
រួមទាំងបរិយាកាសការងារដែលមិនទាក់ទង ឬប្រមាថមើលងាយ។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

10. ទំនួលខុសត្រូវផ្នែកបរិស្ថាន

10.1

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

11. តម្រូវការផ្លូវច្បាប់

11.1

ក្រុមហ៊ុន Primark ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញតាមច្បាប់
និងបទបញ្ញត្តិនានានៅតាមទីតាំងផ្គត់ផ្គង់នីមួយៗ ដែលក្រុមហ៊ុន
ធ្វើអាជីវកម្ម ហើយក្រុមហ៊ុន នឹងមិនអនុវត្តដោយបំពានច្បាប់
ឬបទបញ្ញត្តិណាមួយឡើយ។

11.2

ក្នុងករណីតម្រូវឱ្យមានក្រមប្រតិបត្តិស្តីពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់
កំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាងតម្រូវការច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិមូលដ្ឋាននោះ
អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែសម្របតាមតម្រូវការទាមទារនៃក្រមប្រតិបត្តិស្តីពីអ្នក
ផ្គត់ផ្គង់នេះ ។

12. ឥតវិវាទ

12.1

ត្រូវមាននីតិវិធីមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករលើកឡើង
និងដោះស្រាយបញ្ហាបណ្តឹងតវ៉ានៅកន្លែងធ្វើការ
ដោយគ្មានការកើតឡើងពីការសងសឹក។

12.2

នីតិវិធីត្រូវតែមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា យ៉ាងច្បាស់ជាមួយកម្មករនៅ
ពេលដែលពួកគេបានជ្រើសរើស
ហើយអាចទទួលបានយ៉ាងងាយស្រួលសម្រាប់កម្មករ
និងអ្នកតំណាងទាំងអស់។

12.3

នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវតែពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតគ្រប់គ្រងយ៉ាងសមស្រប។

12.4

គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាកង្វល់របស់កម្មករឱ្យបានឆាប់រហ័ស
សម្រាប់បើកដំណើរការដែលអាចយល់បាន

និងមានតម្លាភាពដែលផ្តល់នូវការឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាលម្អិតលម្អាត
លម្អិត ឧបករណ៍ដូចខាងលើនេះ ។

12.5

នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនត្រូវប្រើដើម្បីបំផ្លាញតួនាទីរបស់សហជីព
និងដំណើរការចរចាជាដាច់ខាត
ហើយមិនត្រូវរារាំងការចូលរួមដំណើរការនីតិវិធីតុលាការមជ្ឈត្តការ
ឬរដ្ឋបាលដែលមានសមត្ថកិច្ចទៀតជាដាច់ខាត។

13. គ្មានការអត់ធិនចំពោះការស្វែងរកផ្ទាល់ ឬអំពើពុករលួយឡើយ

13.1

ការផ្តល់ជូន ការបង់ប្រាក់ ការស្នើសុំ ឬការទទួលយកសំណួរ
ឬការលើកទឹកចិត្ត រួមទាំងការទូទាត់សម្របសម្រួល
ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងដាច់ខាត ។
ការស្វែងរកផ្ទាល់ជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការសុំផ្តល់ឱ្យ
ឬការផ្តល់ជូនជាទម្រង់អំណោយណាមួយ រង្វាន់តបស្នង ការឱ្យរង្វាន់
ឬអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយដល់នរណាម្នាក់នៅក្នុងមុខជំនួញ
ឬរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពាណិជ្ជកម្ម
ឬដើម្បីបង្កឱ្យមាន
ផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នកទទួលសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តិកិច្ចសន្យា
ឬដែលវាមិនសមរម្យសម្រាប់អ្នកទទួលបានដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍។
លើសពីនេះ ការស្វែងរកផ្ទាល់អាចកើតមាន ក្នុងករណីការសុំផ្តល់ជូន
ឬការស្វែងរកផ្ទាល់ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ ឬតាមរយៈភាគីទីបី
ឧទាហរណ៍ភ្នាក់ងារ អ្នកតំណាង ឬអន្តរការី។
ឧទាហរណ៍ខ្លះៗអំពីសំណួរ មានដូចខាងក្រោម ។
នេះមិនមែនជាបញ្ជីពេញលេញទេ

- អំណោយ ការចំណាយលើការធ្វើដំណើរ
- ការប្រើប្រាស់សេវាក្រុមហ៊ុន ទឹកថ្លៃឬអគ្គិសនី
ឬទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុនដែលមិនទូទាត់ប្រាក់
- ការទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់
- ប្រាក់កម្ចី ការធានាប្រាក់កម្ចី ឬឥណទានផ្សេងទៀត
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចជាអាហារូបករណ៍សិក្សា
ឬការថែទាំសុខភាព
ដល់សហជីពក្រសួងដែលមានអតិថិជនសកាន់ពល/មន្ត្រីសាធារណៈ
ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល
- ការផ្តល់ជូនការចុះកិច្ចសន្យាបន្តទៅអ្នកដែលដាច់ទាក់ទងនឹងនរណាម្នាក់
ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់កិច្ចសន្យាចម្បង

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

- ការចូលរួមជាមួយក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកមួយដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់សមាជិកគ្រួសារដែលជាអតិថិជនសក្តានុពល មន្ត្រីសាធារណៈ ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ។

13.2

ការទូទាត់ថ្លៃសម្របសម្រួល គឺជាការបង់ប្រាក់តិចតួច ឬថ្លៃសេវាដែលស្មើដោយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបង្កើនល្បឿន ឬសម្របសម្រួលការអនុវត្តន៍សកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលជាបឋម (ដូចជាការផ្តល់ទិដ្ឋភាព ឬបង់ពន្ធគយ)។ ការបង់ប្រាក់បែបនេះ ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងដាច់ខាត ។

13.3

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវតែគោរពច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្លូតប៉ាន់។ ប្រសិនបើគ្មានច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្លូតប៉ាន់ត្រូវបានអនុវត្ត ឬមានស្តង់ដារតិចជាងនេះដែលកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការស្លូតប៉ាន់ នៅក្រៅតំបន់អង់គ្លេសឆ្នាំ 2010, អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការស្លូតប៉ាន់នៅក្រៅតំបន់អង់គ្លេសឆ្នាំ 2010 ។

13.4

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាង ត្រូវតែមានដំណើរការត្រឹមត្រូវចំពោះវិធានការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងនីតិវិធីស្លូតប៉ាន់ ដើម្បីរារាំងកម្មករ ឬអ្នកដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ពីការប្រព្រឹត្តបទល្មើសស្លូតប៉ាន់ ឬអំពើពុករលួយ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាងនឹងអនុវត្តនីតិវិធីទាំងនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ និងពិនិត្យឡើងវិញឱ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីធានាថា ពួកគេកំពុងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។