

ចុហប់នេះគឺជាការការពារសម្រាប់អ្នក

“ផ្នែកទី៨(១) (1) ការជ្រៀតជ្រែក ការរារាំង ឬការបង្ខិតបង្ខំ និងយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិដែលបានធានានៅក្នុងផ្នែកទី៧៖ (2) តាមរយៈការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការជួលមកបម្រើការងារ ឬការកាន់មុខតំណែងការងារ ដើម្បីជំរុញឬបំបាក់ទឹកចិត្តសមាជិកភាពនៅក្នុងស្ថាប័នការងារណាមួយ... គប្បីចាត់ទុកជាការអនុវត្តការងារមិនសមស្របសម្រាប់និយោជកណាម្នាក់។”

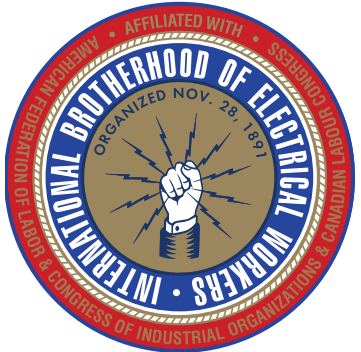
តើនេះមានន័យយ៉ាងម៉េច?

- មានន័យថា និយោជិតទាំងឡាយគប្បីមានជម្រើសដោយសេរីក្នុងការសម្រេចចិត្តថាតើពួកគេចង់អនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំបង្កើតសហជីពដែរឬអត់។ អ្វីដែលនិយោជិតធ្វើដើម្បីរារាំងដល់ជម្រើសដោយសេរីនេះ គឺជាការប្រឆាំងទៅនឹងច្បាប់។
- និយោជកមិនត្រូវសាកសួរនិយោជិតនោះទេ ឬសូម្បីតែចង់ដឹងថាតើនិយោជិតគិតដូចម្តេច តើនរណាបានចុះហត្ថលេខាលើប័ណ្ណ តើនិយោជិតណាកំពុងជំរុញឲ្យមានសហជីព នរណាបានចូលរួមប្រជុំ តើមានអ្វីកើតឡើងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ ។ល។ ក៏មិនត្រូវធ្វើដែរ។ វាមិនមែនជាកិច្ចការរបស់ពួកគេទេ។
- មានន័យថា និយោជកមិនត្រូវធ្វើការសន្យាអំពីការដំឡើងប្រាក់ខែ ការដំឡើងមុខតំណែង ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដើម្បីមានឥទ្ធិពលទៅលើនិយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ពួកគេទេ។
- មានន័យថា និយោជកមិនអាចដកហូត ឬគំរាមដកហូតអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយដែលអ្នកបានទទួលរួចហើយដោយសារតែសកម្មភាពសហជីពរបស់អ្នកនោះទេ។
- មានន័យថា ការដាក់ទណ្ឌកម្មនិយោជិតដោយប្រការណាមួយដោយសារតែសកម្មភាពសហជីព ឬជំនឿរបស់ពួកគេ គឺជាការខុសច្បាប់សម្រាប់និយោជក។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងទង្វើនានាដូចជាការកាត់ម៉ោងបន្ថែម ការផ្ទេរទៅកាន់ការងារមិនសូវល្អ ការព្យួរប្រការបណ្តេញចេញពីការងារ។ (ប្រសិនបើនិយោជកប្រព្រឹត្តទង្វើទាំងនេះណាមួយ ហើយទង្វើនោះបានធ្វើឡើងដោយសារតែសកម្មភាពសហជីព នោះពួកគេត្រូវតែដាក់បញ្ចូលនិយោជិតទៅក្នុងមុខដំណែងដើមរបស់ពួកគេវិញ ដោយពុំមានបាត់បង់អតីតភាពការងារឡើយ ហើយត្រូវបង់ទៅឲ្យពួកគេសម្រាប់រាល់ប្រាក់កម្រៃដែលបាត់បង់ទាំងអស់។)

**សូមចងចាំ៖
អ្នកមានសិទ្ធិ & ការការពារក្រោម
ច្បាប់ស្តីពីទំនាក់ទំនងការងារ
ជាតិ (NATIONAL LABOR
RELATIONS ACT)!**

ការប្រព្រឹត្តណាមួយដែលមានរៀបរាប់នៅក្នុងសំណុំឯកសារនេះ គឺចាត់ទុកថាជាការរំលោភបំពាន។ ប្រសិនបើនិយោជករបស់អ្នកប្រព្រឹត្តទង្វើទាំងនេះណាមួយ សូមកត់ត្រាការប្រព្រឹត្តនោះ រួមទាំងឈ្មោះ បុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធ ពេលវេលា និងទីកន្លែង ។ល។ ហើយរាយការណ៍អំពីហេតុការណ៍នោះទៅកាន់សហជីពរបស់អ្នក។

**គាំទ្រ & បោះឆ្នោតឲ្យ
សហជីពបុគ្គលិកឧស្សហកម្ម
អេឡិចត្រូនិកអន្តរជាតិ
(INTERNATIONAL BROTHERHOOD
OF ELECTRICAL WORKERS)**



35

**ទង្វើដែលនិយោជក
របស់អ្នក
មិនអាចប្រព្រឹត្តបាន**

ការជ្រៀតជ្រែក ការរារាំង ឬការបង្ខិតបង្ខំឲ្យនិយោជិតស្វែងរកការរៀបចំបង្កើតឬចូលរួមក្នុងសហជីព គឺជាការខុសច្បាប់សម្រាប់និយោជកអ្នកគ្រប់គ្រងឬមេការ។

តើអ្នកដឹកទេ ... និយោជកមិនអាច

1. ការចូលរួមក្នុងការតាមដានដោយបើកចំហឬដោយលាក់លៀម ទៅលើសកម្មភាពរៀបចំបង្កើតសហជីពរបស់និយោជិតឬ បង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍ប្រាប់ថានិយោជិតគឺស្ថិតក្រោមការ តាមដាន (ដូចជាការបញ្ជូនអ្នកគ្រប់គ្រងឲ្យមកយកការណ៍ក្នុង កិច្ចប្រជុំសហជីព ការឃ្លាំមើលសាលសហជីពការលើកទឹកចិត្ត ឲ្យនិយោជិតចូលរួមក្នុងការតាមដាន)។
2. ប្រាប់និយោជិតថា ក្រុមហ៊ុននឹងបណ្តេញ ឬដាក់ទណ្ឌកម្មពួកគេ ប្រសិនបើពួកគេចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព។
3. បញ្ឈប់ការងារ បណ្តេញចេញ ឬដាក់ពិន័យនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយសារសកម្មភាពសហជីព។
4. ផ្តល់ឲ្យនិយោជិតនូវការដំឡើងប្រាក់កម្រៃ ការផ្តល់ជូនពិសេស ឬអត្ថប្រយោជន៍នានាដើម្បីបញ្ឈប់សហជីព។
5. ហាមនិយោជិតដែលបំពេញមុខងារជាអ្នកតំណាងសហជីព មិន ឲ្យស្នើសុំនិយោជិតមកក្លាយជាសមាជិកនៅក្នុងឬក្រៅទីតាំង អចលនទ្រព្យរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅអំឡុងពេលក្រៅម៉ោងធ្វើការ។
6. សាកសួរនិយោជិតអំពីបញ្ហាសំខាន់របស់សហជីព កិច្ចប្រជុំ ។ល។ (និយោជិតមួយចំនួនអាចនឹងស្ម័គ្រចិត្តពិភាក្សាអំពីបញ្ហា សំខាន់ៗទាំងនោះ។ ការស្តាប់មិនមែនជាការអនុវត្តការងារមិន សមស្របទេ ប៉ុន្តែការសាកសួរដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានបន្ថែម គឺជារឿងខុសច្បាប់)។
7. សាកសួរនិយោជិតអំពីអ្វីដែលពួកគេគិតអំពីសហជីព ឬ អ្នកតំណាងសហជីព។
8. សាកសួរនិយោជិតពីរបៀបដែលពួកគេមានបំណងចង់ បោះឆ្នោត។
9. គំរាមកំហែងនិយោជិតដោយការសងសឹកសម្រាប់ការចូលរួម ក្នុងសកម្មភាពសហជីព។ ឧទាហរណ៍ គំរាមកំហែងផ្លាស់ប្តូរ ទីតាំងរោងចក្រ ឬបិទផ្អាកដំណើរការអាជីវកម្ម បន្ថយ ប្រតិបត្តិការ ឬកាត់បន្ថយអត្ថប្រយោជន៍បុគ្គលិក។
10. សន្យាផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់និយោជិត ប្រសិនបើពួកគេ បដិសេធសហជីព។
11. បង្កើត "សហជីពក្រុមហ៊ុន" ត្រួតត្រា ឬផ្តល់ការគាំទ្រឬជំនួយ ផ្សេងៗដល់សហជីព។
12. ប្រកាសថា ក្រុមហ៊ុននឹងមិនចរចាជាមួយសហជីព។
13. គំរាមកំហែងបិទ បិទដំណើរការ ឬផ្លាស់ប្តូរទីតាំងអាជីវកម្ម ដើម្បី ចៀសវាងការដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយសហជីព។
14. សាកសួរនិយោជិតថាតើពួកគេជាសមាជិកសហជីពដែរឬអត់ ឬ បានចុះហត្ថលេខាលើប័ណ្ណ ឬសំណើសុំដាក់តំណាងសហជីព។
15. សាកសួរអ្នកដាក់ពាក្យសុំ នៅអំឡុងពេលសម្ភាសការងារ អំពី ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយស្ថាប័នការងារ ឬស្រូវថាតើពួកគេ គិតដូចម្តេចអំពីសហជីព។
16. ធ្វើសេចក្តីថ្លែងបញ្ជាក់ប្រឆាំងនឹងសហជីព ឬធ្វើសកម្មភាពក្នុង លក្ខណៈមួយដែលអាចបង្ហាញពីទំនោរចង់បានបុគ្គលិកដែល មិនមែនជាសមាជិកសហជីព។
17. បែងចែកភាពខុសគ្នារវាងនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព និងនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីព នៅពេលផ្តល់ ការងារថែមម៉ោង ឬការងារល្អៗ។
18. មានចេតនាប្រមូលផ្តុំបុគ្គលិកដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីព និងឲ្យពួកគេនៅឆ្ងាយពីអ្នកដែលគាំទ្រសហជីព។
19. ផ្ទេរបុគ្គលិកផ្នែកលើមូលដ្ឋានទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសហជីព។
20. សម្រេចឲ្យនិយោជិតលាយបំបាក់ការងារ ដើម្បីឲ្យភាពរឹងមាំ របស់សហជីពចុះអន់ថយ ឬបំបាក់ទឹកចិត្តសមាជិកភាពនៅក្នុង សហជីព។
21. រើងឆើងប្រឆាំងនឹងបុគ្គលិកសហជីព នៅពេលដាក់ពិន័យលើ និយោជិត។
22. តាមលក្ខណៈនៃការចាត់តាំងការងារ បង្កើតលក្ខខណ្ឌដែល មានបំណងកម្ចាត់និយោជិតណាម្នាក់ចេញ ដោយសារតែ សកម្មភាពសហជីពរបស់ពួកគេ។
23. មិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ឬការដំឡើងប្រាក់កម្រៃដែលបានគ្រោង ទុក ដោយសារតែសកម្មភាពសហជីព។
24. ប្រព្រឹត្តខុសពីគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុនក្នុងគោលបំណងកម្ចាត់ អ្នកគាំទ្រសហជីព។
25. ចាត់វិធានការដែលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ការងារប្រាក់ខែ និងនិយោជិត ដោយសារតែសកម្មភាពសហជីព។
26. គំរាមកំហែងបុគ្គលិក ឬបង្ខិតបង្ខំពួកគេក្នុងបំណងជះឥទ្ធិពល ទៅការបោះឆ្នោតរបស់ពួកគេ។
27. គំរាមកំហែងសមាជិកសហជីព ឬអ្នកគាំទ្រសហជីព តាមរយៈ ភាគីទីបីណាមួយ។
28. សន្យាផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិត ប្រសិនបើអាជីវកម្មមិនត្រូវបាន បង្កើតជាសហជីព។
29. ប្រាប់និយោជិតថា ប្រាក់កម្រៃបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់បុព្វលាភនឹង ត្រូវបានផ្តាច់ ប្រសិនបើអាជីវកម្មត្រូវបានបង្កើតជាសហជីព។
30. និយាយថា ការបង្កើតជាសហជីពនឹងបង្ខំក្រុមហ៊ុនឲ្យបញ្ឈប់ ការងារបុគ្គលិក។
31. និយាយថា ការបង្កើតជាសហជីពនឹងបំបាក់ចោលការ ឈប់សម្រាក ឬអត្ថប្រយោជន៍ និងអភ័យឯកសិទ្ធិនានាដែល កំពុងតែមាន នាពេលបច្ចុប្បន្ន។
32. សន្យាផ្តល់ការដំឡើងតួនាទី ដំឡើងប្រាក់ខែ ឬអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗដល់និយោជិត ប្រសិនបើពួកគេស្ថិតនៅក្រៅសហជីព ឬ មិនចូលរួមក្នុងសហជីព។
33. ចាប់ផ្តើមដាក់សំណើ ឬលិខិតប្តឹងតវ៉ាប្រឆាំងនឹងសហជីព។ លើកទឹកចិត្ត ឬចូលរួមក្នុងការបញ្ជូនសំណើប្តឹងតវ៉ារបស់ខ្លួន ប្រសិនបើនិយោជិតបានចាប់ផ្តើមដាក់សំណើនោះ។
34. សុំឲ្យនិយោជិតព្យាយាមបញ្ជុះបញ្ចូលឲ្យអ្នកដទៃប្រឆាំងនឹង សហជីព ឬស្ថិតនៅក្រៅសហជីព។
35. ចុះដល់លំនៅដ្ឋានរបស់និយោជិតដើម្បីទទួលសុំឲ្យពួកគេ បដិសេធសហជីព។