

ประกาศบริษัท

ฉบับที่ : 2566/11

เรื่อง : ประกาศนโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้เป็นการ ดำรงไว้ ควบคุม ดูแล และจัดการบริหารงานแรงงานและสิทธิมนุษยชนขององค์กร และระบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ฝ่ายบริหารจึงทบทวนและได้จัดตั้งนโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน ปี 2566 ไว้ ดังนี้

1. แนวทางปฏิบัติ นโยบายด้านการใช้แรงงานบังคับ

บริษัทฯ จะไม่กระทำการสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้อยหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัวหรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าจะยังไม่รับเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายขกเว้นไว้ รวมทั้ง ไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกระงับหรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ และจะไม่เลิกจ้างลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เพราะเหตุจากการตั้งครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง โบนัสหยุดทำงานค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซงขัดขวางหรือกระการใดๆ อันเป็นผลกระทบท่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้าง

อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานะภาพการสมรส ทักษะคิส่วนตัวในเรื่อง เพศ ความพิการ ความนิยมในพรรคการเมือง

6. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของบริษัทปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคมและตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานสวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

7. แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบดูแลผู้จ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทฯ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดริกันและมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้จ้างของบริษัทถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใดรวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากผู้จ้างถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทจะพิจารณาลงโทษทางวินัยกับผู้กระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯอย่างเคร่งครัด

8. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ผู้จ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้และให้ผู้จ้างได้รับรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆได้ รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

9. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ ไม่ให้ผู้จ้างทำงานนานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานไว้อย่างชัดเจนโดยระยะเวลาไม่เกินเวลาแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ เช่นวันลาพักร้อน ลาป่วยและอื่นๆให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด และไม่มีการบังคับให้พนักงานทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด ซึ่งการดังกล่าวพนักงานต้องมีการเซ็นรับทราบยินยอม เท่านั้น

10. แนวปฏิบัติกรจ้างงานและบรรจุพนักงาน

บริษัทฯ มีนโยบายจ้างงานและบรรจุพนักงานตามความจำเป็นและเหมาะสมของงาน โดยพนักงานที่ได้รับการว่าจ้างและบรรจุต้องมีคุณสมบัติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณสมบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท

11. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีเลิกจ้าง โดยบริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศการเหตุผลสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง และลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้เงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

12. วินัยและการลงโทษ

บริษัทฯ จะไม่ใช้วิธีการลงโทษทางวาจาที่ไม่เหมาะสมและไม่ลงโทษทางร่างกายรวมทั้งไม่บังคับขู่เข็ญและทำร้ายร่างกายพนักงาน โดยกำหนดให้มีการลงโทษทางวินัยตามขั้นตอน เช่น ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรถ้ามีโทษรุนแรงให้พนักงาน

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาและรับทราบจากกรรมการผู้จัดการบริษัทในวาระประชุมฝ่ายบริหาร เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2566

ทบทวนโดย:

(ชนิดา ดลบันดาลโชค)

รองกรรมการผู้จัดการ

24 มกราคม 2566

อนุมัติโดย:

(กฤต ดลบันดาลโชค)

กรรมการผู้จัดการ

24 มกราคม 2566