



บริษัท นอร์ธเทอรัน พู้ด คอมเพล็กซ์ จำกัด

คู่มือการจัดการมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563		หน้า 1 ของ 10
รหัสเอกสาร : MM - 01	วันที่ประกาศใช้ : 1 กันยายน 2563	แก้ไขครั้งที่ : 07
จัดทำโดย :	ทบทวนโดย :	อนุมัติโดย :
ผู้จัดการบริหารงานบุคคล	ผู้จัดการบริหารงานบุคคล	ตัวแทนฝ่ายบริหาร

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	2
1. ขอบเขต	2
2. เอกสารอ้างอิง	3
3. คำศัพท์และคำนิยาม	4
4. ข้อกำหนด	4
4.1 ข้อกำหนดทั่วไป	4
4.2 ระบบการจัดการ	5
4.3 การบังคับใช้แรงงาน	6
4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน	7
4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก	7
4.6 วันหยุด และวันลา	7
4.7 การเลือกปฏิบัติ	7
4.8 วินัยและการลงโทษ	8
4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง	8
4.10 การใช้แรงงานเด็ก	8
4.11 การใช้แรงงานหญิง	8
4.12 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	9
4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9
4.14 สวัสดิการแรงงาน	10



บทนำ

มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจเป็นมาตรฐานสมัครใจ เพื่อพัฒนา บริษัท นอร์ธเทิร์น ฟู๊ด คอมเพล็กซ์ จำกัด ให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดี เทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นให้แรงงานได้รับการยอมรับความทัดเทียม รายได้ที่เหมาะสม และปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ภาคธุรกิจเกิดการพัฒนายั่งยืน ทั้งนี้ เป็นไปตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้ บริษัท นอร์ธเทิร์น ฟู๊ด คอมเพล็กซ์ จำกัด ใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย
2. ให้ บริษัท นอร์ธเทิร์น ฟู๊ด คอมเพล็กซ์ จำกัด ใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการ เพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้
3. ให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองบริษัทที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้

ประโยชน์ที่จะได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้

1. บริษัทมีสินค้าและบริการที่ได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือและไว้วางใจที่เกิดจากการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐานและเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล
2. แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดี
3. บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความสามารถในการแข่งขันทางการค้าอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

คู่มือการจัดการฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแม่บทในการดำเนินการตามนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ให้เป็นไปตามข้อกำหนด มรท.8001-2563 ซึ่งทุกแผนก ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปปฏิบัติให้สำเร็จผลตามเจตนารมณ์ของมาตรฐาน

1. ขอบเขต

บริษัท นอร์ธเทิร์น ฟู๊ด คอมเพล็กซ์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 99/3 หมู่ 1 ถนนเชียงราย-ดงมะดะ ตำบลแม่กรณ์ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย มีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะดำเนินธุรกิจการผลิต ซีอิ๊วญี่ปุ่น ซอสปรุงรสญี่ปุ่น มิโซะ และน้ำส้มสายชู ที่มีคุณภาพเป็นที่พอใจต่อลูกค้าด้วยกระบวนการผลิตและวิธีการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ฯ โดย



1.1 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ ระบุถึงการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบ มาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมถึงแรงงานของบริษัท และแรงงานของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับจ้าง ที่ปฏิบัติงานในบริษัท

1.2 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับบริษัททุกประเภทและทุกขนาด

บริษัท จึงได้นำมาตรฐานแรงงานไทยเรื่อง ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มาใช้ในบริษัท โดยมีขอบเขตครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกงาน ทุกแผนกภายในบริษัท และครอบคลุมถึงงานที่ว่าจ้างบริษัทผู้รับเหมา และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านด้วย

2. เอกสารอ้างอิง

2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

2.5 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29/ 87/ 98/ 100/ 105/ 111/ 135/ 138/ 155/ 177/ 182 และ 187 พิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557 รวมถึงข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164

2.6 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2000

2.7 ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2008

2.8 หลักปฏิบัติว่าด้วยผู้ป่วย HIV / AIDS ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ.2001

2.9 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1948

2.10 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979

2.11 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989

2.12 มาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001:2015)

2.13 มาตรฐานแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000)

2.14 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000:2008)

2.15 ระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO-OSH 2001

2.16 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001



3. คำศัพท์และคำนิยาม

- 2.1 บริษัทฯ หมายถึง บริษัท นอร์ธเทิร์น พุฒ คอมเพิล็กซ์ จำกัด
- 2.2 คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้าอันทำให้ลูกค้ามีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข
- 2.3 กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานสวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และกฎหมาย หรือกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมในประเด็นด้านแรงงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล การยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้
- 2.5 ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงานการควบคุมซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันเพื่อให้ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติตามครบถ้วน
- 2.6 ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับจ้าง หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้าหรือบริการ หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วน หรือทั้งหมดแล้วแต่กรณี ให้แก่บริษัทฯ เพื่อนำไปประกอบหรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของบริษัทฯหรือปฏิบัติงานอื่นในบริษัทฯ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงก็ช่วงก็ตาม
- 2.7 การบังคับใช้แรงงาน หมายถึง การกระทำใดๆของนายจ้างหรือบุคคลอื่นใดเพื่อให้ลูกจ้างทำงานหรือให้บริการโดยไม่สมัครใจหรือทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำงานโดยไม่สามารถขัดขืนได้
- 2.8 การจ้างงานและอาชีพ หมายถึง กระบวนการการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือ การเกษียณอายุการทำงาน และอื่นๆ
- 2.9 สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงานค่าจ้าง สวัสดิการ ประกันสังคม การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

4. ข้อกำหนด

4.1 ข้อกำหนดทั่วไป (General Requirements)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 4.1.1 จัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผล



อย่างต่อเนื่อง

4.1.2 จัดทำและคงไว้ซึ่ง ขั้นตอนการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไขการขึ้นบ่ง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา

4.1.3 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการควบคุมบันทึก ได้แก่ การขึ้นบ่ง การเก็บรักษา การป้องกันการเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4.1.4 มีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.5 พร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเอกสาร ข้อมูล และบันทึก เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.6 รวบรวม ชี้บ่งกฎหมายแรงงาน และมีการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4.2 ระบบการจัดการ

4.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร ประกาศอย่างเป็นทางการ สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมทั้งกฎหมายแรงงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งผู้บริหารเป็นผู้แทนอย่างน้อย 1 คน รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้

4.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(2) จัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีผู้ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหาคัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใดๆ และเพื่อปรับปรุง ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุม เนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้



(2) ทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดของมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

(3) จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาโดยวิธีการใดๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

(4) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตาม กระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ และรายงานผล ทั้งนี้ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

(5) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการแก้ไข เมื่อพบว่าการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

(6) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการป้องกัน เมื่อพบว่าการปฏิบัติมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

4.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

บริษัทได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(2) ได้ให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(3) ส่งเสริม ให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงมีการนำมาตรฐานนี้ไปใช้

4.2.6 การสื่อสารบริษัทได้จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.7 การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงได้ทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

4.3 การบังคับใช้แรงงาน

บริษัทได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.3.1 ไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย

4.3.2 ไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น การค้าประกันโดยบุคคล การยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ไม่ว่าเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขใน



การเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.4.1 จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.4.2 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

4.4.3 ให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้

4.4.4 ไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.5.1 กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยครอบคลุมชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ ต้องไม่เกินที่กฎหมายกำหนด

4.5.2 คงไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด และจัดให้มีหลักฐานแสดงความยินยอมของลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้โดยบริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

4.5.3 จัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.6 วันหยุด และวันลา

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.6.1 จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.6.2 จัดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.7 การเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.7.1 ไม่กระทำ หรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ทศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติด



เชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง แนวความคิดส่วนบุคคลอื่นๆ หรืออื่นใด

4.7.2 ไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือกระทำการใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมืองและการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่นๆ

4.7.3 ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง

4.8 วินัย และการลงโทษ

บริษัทได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.8.1 ไม่หัก หรือลดค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการลงโทษทางวินัย

4.8.2 ไม่กระทำการหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัยที่เป็นการทำร้ายทางร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง

4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

บริษัทได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.9.1 จัดทำมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาลูกจ้างถูกคุกคาม ล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด

4.9.2 จัดทำมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในบริษัท

4.10 การใช้แรงงานเด็ก

บริษัทได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.10.1 ขจัดและไม้สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย

4.10.2 กรณีมีการใช้แรงงานเด็กต้องคำนึงถึงเรื่อง

- (1) อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน
- (2) เวลาการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก
- (3) งาน และสถานที่ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือศีลธรรมของลูกจ้าง
- (4) จัดให้มีหลักฐาน เอกสาร ที่แสดงเกี่ยวกับการจ้าง

4.11 การใช้แรงงานหญิง

บริษัทได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.11.1 ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

4.11.2 จัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและปลอดภัยต่อการมีครรภ์ หรือการให้นมบุตร

4.11.3 อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพักเพื่อเก็บน้ำนมในช่วงให้นมบุตรโดยให้นับเป็นเวลาทำงาน



4.11.4 ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4.12 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.12.1 เคารพเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน และไม่กระทำการใดๆ เพื่อเป็นการแทรกแซง หรือขัดขวางการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายขององค์กรลูกจ้าง

4.12.2 อำนาจความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หรือดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างในบริษัทฯ

4.12.3 ไม่กระทำการใดๆ อันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการใช้เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง หรือการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง

4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.13.1 บริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.13.2 จัดและดูแลให้บริษัทฯ สถานที่ทำงาน และลูกจ้างมีสภาพการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

4.13.3 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

(1) มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือ ประกาศ สัญลักษณ์เตือนอันตราย และเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทฯ รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

(4) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่และเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และต้องบันทึกการฝึกอบรม

(5) การจัดสรร ดูแลให้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานเหมาะสม และสามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน

4.13.4 ประกาศให้ลูกจ้างทราบเรื่องสิทธิในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัย



4.14 สวัสดิการแรงงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.14.1 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการที่สะดวกและเพียงพอ ดังนี้

- (1) ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
- (2) น้ำดื่มสะอาดตามมาตรฐานน้ำบริโภค
- (3) เวชภัณฑ์และยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล
- (4) สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาล

อาหาร

4.14.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้างต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัยและพร้อมใช้การได้อยู่เสมอ

4.14.3 จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการแรงงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง

4.14.4 จัดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคม