



นโยบายปฏิบัติด้านแรงงาน

วัตถุประสงค์

บริษัท สตาร์ฟлекс จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายฉบับนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการดำเนินการอย่างรับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน รวมถึงหลักการสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์ระหว่างประเทศ มาเป็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่

ขอบเขต

นโยบายแรงงานนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทและบริษัทย่อย รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงานและคู่ค้าทางธุรกิจ

แนวปฏิบัติ

1. แนวปฏิบัติด้านแรงงานบังคับ

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้อยหรือรับเงินประกันบัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือเข้ารับทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการเข้ารับทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกายหรือการคุกคามจากการถูกรุณเรงหรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มขู่ทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทจะไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทจะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งบริษัทจะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งบริษัทจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงเพราะเหตุจากการมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ทั้งของกลุ่มบริษัทและคู่ค้าธุรกิจ ให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและกลุ่มบริษัทให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

5. แนวปฏิบัติการการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและตอบแทนการทำงานการให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงานและจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง

6. แนวปฏิบัติการด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

บริษัทจะเคารพสิทธิลูกจ้างและการให้เสรีภาพในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิ

ของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวพนักงานนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ

7. แนวปฏิบัติการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัท ปฏิบัติอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการทบทวน พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

8. แนวปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดริตกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของกลุ่มบริษัทถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศโดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทจะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด

9. แนวปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทจะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมาย

10. แนวปฏิบัติการด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัทจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าที่กำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน ลากิจและอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

11. แนวปฏิบัติการด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

11.1. บริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง

11.2. ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดร้ายแรง

12. แนวปฏิบัติการสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

12.1. ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม

12.2. ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน การไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม



12.3. เคารพในความเสมอภาคของบุคคลและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใดๆในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ

12.4. การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง

12.5. สนับสนุนสภาพการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

12.6. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าทุกรายสามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นโดยวิธีการประเมินแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงลูกค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และการแจ้งเบาะแสในช่องทางร้องเรียนของบริษัท

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่พนักงานทุกระดับจะต้องรับทราบและมีความเข้าใจ กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายไปยังพนักงานทุกคน คู่ค้าของบริษัทผ่านกระบวนการ

- การปฐมนิเทศพนักงาน
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารองค์กร
- การสื่อสารผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยผ่านช่องทางสารสนเทศ Intranet และ Website
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าของบริษัท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569 เป็นต้นไป

บริษัท สตาร์เฟล็กซ์ จำกัด (มหาชน)