
	ประเภทเอกสาร : นโยบาย (Policy) เรื่อง : นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย (Thai labor standards Policy)	หมายเลขเอกสาร IA-ADB-18	วันที่บังคับใช้ 1 กุมภาพันธ์ 2568	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้า 1
---	--	----------------------------	--------------------------------------	---------------------	-----------

นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย
(Thai Labor Standards Policy)
(IA-ADB-18)

	<p>ประเภทเอกสาร : นโยบาย (Policy) เรื่อง : นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย (Thai labor standards Policy)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA-ADB-18</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 1 กุมภาพันธ์ 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 00</p>	<p>หน้า 2</p>
---	--	---	---	------------------------------------	--------------------------

นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labor Standards Policy)

บริษัท แอ็พพลาย ดีพี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “บริษัทฯ” มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับมาตรฐานแรงงานของบริษัทฯ รวมทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และได้รับการปฏิบัติที่ดีอย่างเป็นธรรมตามแนวทางของหลักสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Unlined Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) รวมทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ

เพื่อให้ความมุ่งมั่นดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ บริษัทฯ จึงได้นำข้อกำหนดระบบมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ (มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓) มาประยุกต์ใช้ และประกาศให้เป็นนโยบายมาตรฐานแรงงานไทย โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติของทั้งผู้บริหารและพนักงานไว้ดังนี้

1. การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour)

- 1.1 ไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- 1.2 ไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น การค้าประกันโดยบุคคล การยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ไม่ว่าจะเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

2. ค่าตอบแทนการทำงาน (Remunerations)

- 2.1 จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
- 2.2 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานเป็นตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด
- 2.3 ให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมด ในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้
- 2.4 ไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้


3. ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก (Working Hours and Rest Period)

- 3.1 กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยครอบคลุมชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ ต้องไม่เกินที่กฎหมายกำหนด
- 3.2 คงไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างในการทำงาน ล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด และจัดให้มีหลักฐาน แสดงความยินยอมของลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้ โดยบริษัทฯ กำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง ตามความสามารถในการจัดการของสถานประกอบกิจการ
- 3.3 จัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานและเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4. วันหยุดและวันลา (Holidays and Leave)

- 4.1 จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีตามวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
- 4.2 จัดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

5. การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

	<p>ประเภทเอกสาร : นโยบาย (Policy) เรื่อง : นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย (Thai labor standards Policy)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA-ADB-18</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 1 กุมภาพันธ์ 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 00</p>	<p>หน้า 3</p>
---	--	---	---	------------------------------------	--------------------------

- 5.1 ไม่กระทำ หรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่ง ความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ทักษะคนใดส่วนตัวกำหนดในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็น กรรมการลูกจ้าง แนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ หรืออื่นใด
- 5.2 ไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ ที่จะเป็ผลกระทบบดาการใช้สิทธิของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหาย ต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง และการแสดงออก ตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ
- 5.3 ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ ของลูกจ้าง

6. วินัยและการลงโทษ (Discipline and Punishment)

- 6.1 ไม่หัก หรือลดค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการลงโทษทางวินัย
- 6.2 ไม่กระทำการหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัยที่เป็นการทำร้ายทางร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง

7. การล่วงเกินทางเพศและการใช้ความรุนแรง (Sexual Harassment and Violence)

- 7.1 จัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้างถูกคุกคาม ล่วงเกินหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกายหรือด้วยวิธีการอื่นใด
- 7.2 จัดทำมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ

8. การใช้แรงงานเด็ก (Employment of Young Workers)


- 8.1 ขจัดและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย
- 8.2 กรณีมีการใช้แรงงานเด็กต้องคำนึงถึงเรื่อง
 - อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน
 - เวลาการทำงาน ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก
 - งานและสถานที่ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือศีลธรรมของลูกจ้าง
 - จัดให้มีหลักฐาน เอกสารที่แสดงเกี่ยวกับการจ้าง

9. การใช้แรงงานหญิง (Female Workers)

- 9.1 ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด
- 9.2 จัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์หรือการให้นมบุตร
- 9.3 อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพักเพื่อเก็บน้ำนมในช่วงให้นมบุตรโดยให้นับเป็นเวลาทำงาน
- 9.4 ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์เพราะเหตุจากการมีครรภ์

10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Collective Bargaining)

- 10.1 เคารพเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน และไม่กระทำการใด ๆ เพื่อเป็นการแทรกแซง หรือขัดขวางการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมาย ขององค์กรลูกจ้าง
- 10.2 อำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วย กฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

	<p>ประเภทเอกสาร : นโยบาย (Policy) เรื่อง : นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย (Thai labor standards Policy)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA-ADB-18</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 1 กุมภาพันธ์ 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 00</p>	<p>หน้า 4</p>
---	--	---	---	------------------------------------	--------------------------

10.3 ไม่กระทำการใด ๆ อันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการใช้เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง

11. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Safety, Health, and Working Environment)

11.1 บริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงาน ที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัย ของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไป ตามกฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11.2 จัดและดูแลให้สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน และลูกจ้างมีสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

11.3 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

- มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ อันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือ ประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมาย เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งข้อความแสดง สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง
- การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่และเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์และต้องบันทึกการฝึกอบรม
- การจัดสรร ดูแลให้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน เหมาะสม และสามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน

11.4 ประกาศให้ลูกจ้างทราบเรื่องสิทธิ ในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัย

12. สวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare)


12.1 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการที่สะดวกและเพียงพอ ดังนี้

- ห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
- น้ำดื่มสะอาดตามมาตรฐานน้ำบริโภค
- เวชภัณฑ์และยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล
- สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

12.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง จัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัยและพร้อมใช้การได้อยู่เสมอ

12.3 จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง

12.4 จัดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคม

	ประเภทเอกสาร : นโยบาย (Policy) เรื่อง : นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย (Thai labor standards Policy)	หมายเลขเอกสาร IA-ADB-18	วันที่บังคับใช้ 1 กุมภาพันธ์ 2568	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้า 5
---	---	-----------------------------------	---	----------------------------	------------------

เอกสารฉบับนี้จัดทำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากมีความขัดแย้ง ไม่สอดคล้องกันให้ใช้ฉบับภาษาไทยเป็นหลัก

นโยบายมาตรฐานแรงงานไทยฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป


ประกาศ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568



นายหวัง วนาไพโรสณต์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เอกสารสนับสนุน

- ข้อบังคับการทำงานของบริษัท
- หลักการดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงานไทย
- นโยบายสิทธิมนุษยชน

	ประเภทเอกสาร : นโยบาย (Policy) เรื่อง : นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย (Thai labor standards Policy)	หมายเลขเอกสาร IA-ADB-18	วันที่บังคับใช้ 1 กุมภาพันธ์ 2568	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้า 6
---	--	-----------------------------------	---	----------------------------	------------------

หน้าประวัติการจัดทำเอกสาร

แก้ไขครั้งที่	วันที่	รายละเอียดการแก้ไขพอสังเขป	วัตถุประสงค์การจัดทำเอกสาร	การอนุมัติ
00	01/02/2568	จัดทำเอกสารเป็นครั้งแรก	ปฏิบัติตามหลักการกำกับกิจการที่ดี	CEO