

ระเบียบปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ตามที่บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทร่วม และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ได้มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ในการกำกับดูแลการประกอบกิจการ และการดำเนินธุรกิจต่างๆ ของบริษัทฯ บริษัทร่วม และบริษัทย่อยนั้น

เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัท จึงได้กำหนดระเบียบปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล อันประกอบด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ รวมถึง สิทธิในการทำงานของบุคลากรในสายงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของบริษัทฯ ตลอดจนมีมาตรการในการกำกับติดตาม ดูแล ให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดทั้งห่วงโซ่มูลค่า ดังนี้

1. ระเบียบปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

- 1.1. ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ
- 1.2. ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ ไม่มีการลงโทษทางการเงิน (Debt bondage) เช่น การก่อภาระหนี้ผูกพัน การไม่จ่าย การค้างจ่าย หรือการจ่ายค่าจ้างล่าช้าเพื่อเป็นข้อผูกมัดให้พนักงานทำงานให้บริษัทฯ
- 1.3. ไม่เรียกหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากพนักงาน เพื่อแลกกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 1.4. ไม่ลงโทษข่มขู่ หรือคุกคาม หรือกระทำการรุนแรงในรูปแบบใด ๆ โดยการข่มเหงทางร่างกาย วาจา หรือจิตใจ
- 1.5. ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว เช่น การห้ามพนักงานออกจากสถานที่ทำงานหรือที่พัก การกีดกันพนักงานจากชีวิตในชุมชนและสังคม
- 1.6. ไม่ใช้แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ
- 1.7. ไม่รัดรอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใด หรือปฏิเสธในการให้สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต

2. ระเบียบปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

- 2.1. ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
- 2.2. ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการของเด็ก
- 2.3. ไม่ว่าจ้างแรงงานหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่ถูกพรากจากผู้ปกครองโดยไม่ได้รับความยินยอม
- 2.4. ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่มีผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

3. ระเบียบปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

- 3.1. ไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด
- 3.2. จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่อยู่ในระดับค่าจ้างหรือตำแหน่งงานเดียวกัน
- 3.3. จัดให้พนักงานที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
- 3.4. ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์
- 3.5. ส่งเสริมให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อพนักงานที่มีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงที่ให้นมบุตร

CENTRAL RETAIL

4. ระเบียบปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าว

- 4.1. ว่าจ้างและสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 4.2. จัดให้มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้
- 4.3. จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนทุกครั้ง

5. ระเบียบปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน

- 5.1. จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน
- 5.2. จัดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อดูแลให้พนักงานตระหนักรู้และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

6. ระเบียบปฏิบัติด้านโอกาสที่เท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

- 6.1. ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการ ตามตำแหน่งงานโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด
- 6.2. ในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโอนย้ายหน้าที่งาน ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 6.3. จัดให้มีการพัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน
- 6.4. กำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
- 6.5. ไม่แทรกแซง ขัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 6.6. ไม่เลิกจ้าง หรือการให้เกษียณอายุการทำงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ

7. ระเบียบปฏิบัติด้านการป้องกันความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิด

- 7.1. ไม่กระทำความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดในทุกรูปแบบ
- 7.2. ไม่กระทำการที่เป็นการใช้อำนาจไม่พึงประสงค์ หรือกระทำการที่สื่อไปในทางเพศ ที่อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย น่าเกรงกลัว ไม่เป็นมิตร ก้าวร้าว การแทรกแซงการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล รวมถึงผลกระทบต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาค่าตอบแทน

8. ระเบียบปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

- 8.1. จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด
- 8.2. มีหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีรายละเอียดอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนค่าตอบแทนและรายการต่าง ๆ ที่ได้รับในแต่ละครั้ง รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย
- 8.3. จัดให้พนักงานได้รับสิทธิประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด
- 8.4. ส่งเสริมให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพนักงานเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ เพื่อให้มีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณอายุ ออกจากงาน ทุพพลภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวกรณีพนักงานเสียชีวิต ทั้งนี้ ให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดทำขึ้นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

9. ระเบียบปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

- 9.1. ระบุเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานตามปกติให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และจัดให้มีชั่วโมงการทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด
- 9.2. มีการบันทึกเวลาการทำงานอย่างถูกต้องเป็นระบบ
- 9.3. กำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหารอย่างเหมาะสม
- 9.4. การให้สิทธิในวันลาต่าง ๆ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาทิจ และอื่น ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีที่กฎหมายกำหนด

10. ระเบียบปฏิบัติด้านเสรีภาพในการรวมตัวกันโดยสันติเพื่อเจรจาต่อรอง

- 10.1. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทฯ ได้
- 10.2. เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสมาคม หรือชมรมต่าง ๆ โดยการรวมตัวกันจะต้องกระทำด้วยสันติและปราศจากอาวุธ ไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า
- 10.3. ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกันของพนักงาน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้เกิดภัยพิบัติหรือวาระร้ายบรรณทางธุรกิจ

11. ระเบียบปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

- 11.1. ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
- 11.2. ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ต้องแจ้งให้พนักงานทราบก่อนการเลิกจ้าง รวมถึงจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

12. การไม่ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัตินี้

- 12.1. โทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หน่วยธุรกิจมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการกระทำใด ๆ ซึ่งไม่เป็นไปตามระเบียบนี้ และอาจต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง

- 12.1.1. ความรับผิดทางแพ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- 12.1.2. โทษอาญา ตามอัตราโทษที่มีลักษณะโทษทางอาญาได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

CENTRALRETAIL

12.1.3. ค่าเสียหายต่อหน่วยธุรกิจ บุคลากร หรือคู่ค้าอื่น ๆ (ถ้ามี) ซึ่งมีส่วนร่วมการกระทำ หรือละเว้น การปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัตินี้

12.2. โทษตามข้อบังคับการทำงานและจรรยาบรรณ

หน่วยธุรกิจอาจต้องรับผิดชอบในกรณีที่มีการดำเนินการอันไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ กังนี้ เป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บริหารของบริษัทฯ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ บริษัทร่วม และ/หรือบริษัทย่อย ที่ได้มีการกำหนดโทษของผู้กระทำผิด ในส่วนที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือกระทำความผิดตามระเบียบปฏิบัตินี้ ที่ได้มีการกำหนดโทษไว้แล้ว

ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2564 เป็นต้นไป



(นายณณนี ไกศกรพิชัย)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)