



## บริษัท เอ.เจ.พลาสติก จำกัด (มหาชน)

### นโยบายการจ้างงาน

#### (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)

บริษัท เอ.เจ.พลาสติก จำกัด (มหาชน) จัดทำนโยบายการจ้างงานฉบับนี้ขึ้น เพื่อแสดงถึงแนวทางการจ้างงานของบริษัทฯ ที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของประเทศที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย กฎหมายแรงงาน ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อพนักงานเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมและสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม วันหยุดที่เหมาะสม สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น เพื่อการเติบโตและดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

#### นิยาม

“ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลางานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน”

ที่มา: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“การจ้างงาน หมายถึง การสัญญาว่าจ้างให้ทำงานหรือบริการแลกค่าจ้างซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สัญญาจ้างงานอาจจัดทำขึ้นอย่างชัดเจนหรือละไว้ในฐานที่เข้าใจกันได้”

ที่มา: [www3.mol.go.th](http://www3.mol.go.th)

“การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการกิจการต่อไป”

ที่มา: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541



โดยมีสาระสำคัญดังนี้

## 1. การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม อีกทั้งครอบคลุมไปถึงแรงงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระดับสากล เช่น มาตรฐาน SEDEX Member Ethical Trade Audit (SMETA) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) รวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เป็นต้น บริษัทฯ ไม่เลือกปฏิบัติและไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ ภาษา อายุ สีดผิว ความแตกต่างทางด้านร่างกาย ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อในลัทธิ ความคิดเห็นทางการเมือง การศึกษา และสถานภาพทางสังคม อีกทั้งมีการดูแลพื้นที่ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานความปลอดภัย รวมถึงการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้กับพนักงานทุกคน รวมถึงให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมแก่พนักงานในการรวมกลุ่มเพื่อร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทฯ เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นต้น

## 2. การจ้างงานและการประเมินผลงาน

บริษัทฯ มีขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม เหมาะสมกับอัตรากำลังและโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งการพิจารณาการเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ และศักยภาพตามตำแหน่งงานเป็นหลัก

## 3. การจ่ายค่าตอบแทน

บริษัทฯ มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศที่เป็นพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการ ที่ไม่น้อยกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดที่เกี่ยวข้อง สะท้อนถึงศักยภาพการทำงานของพนักงาน เป็นธรรม เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ คงไว้ซึ่งศักยภาพในการแข่งขัน การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

## 4. วันหยุดและวันลา

บริษัทฯ ปฏิบัติต่อพนักงานสอดคล้องกับกฎหมายของแต่ละประเทศที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ มีวันหยุดและวันลาตามแต่ละประเทศที่ตั้งของบริษัทฯ เช่น พนักงานในประเทศไทย มีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ มีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี พนักงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 98 วัน เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้สิทธิแก่พนักงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในการลาไปแต่งงานและการลาไปดูแลภรรยา



ในช่วงคลอดบุตร โดยสิทธิการลาจ้ไปแต่งงาน 3 วัน และสิทธิของพนักงานชายในการลาไปดูแลภรรยาช่วงคลอดบุตร ได้ 2 วัน สูงสุด 2 คน ในช่วงการเป็นพนักงานของบริษัทฯ

## 5. การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน

บริษัทฯ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน มุ่งมั่นให้พนักงานมีการเติบโตในแต่ละสายงาน มีการประเมินเพื่อค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงาน (Training Needs Analysis: TNA) เพื่อวางแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ที่จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงาน และยังเป็นการดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ มีทัศนคติในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังและทิศทางการเติบโตของบริษัทฯ

## 6. การเลิกจ้าง/ไม่เลิกจ้าง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม มีขั้นตอนการเลิกจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศที่เป็นพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการ เคารพถึงสิทธิมนุษยชน รวมถึงระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของลูกจ้างในการเลิกจ้าง โดยบริษัทฯ จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันควร บริษัทฯ จะแจ้งลูกจ้างให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งมีการจ่ายค่าชดเชยที่เป็นไปตามกฎหมาย ยกเว้นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง เช่น การทุจริตต่อหน้าที่หรือการกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนา เป็นต้น

ประกาศ ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2564