

หลักจรรยาบรรณทางการค้า

Version	Date	Reason of Changes
A	12 th October 2021	First Enactment
B	1 st June 2022	Remove International standards recommendation to reduce normal hours of work to 40 per week.
C	1 st August 2023	Amended To Be Aligned With RJC COP And The Expansion of Scope By Internationally Acceptable Standards

หลักจรรยาบรรณทางการค้า

การดำเนินกิจการของ บริษัท รีจัล จิวเวลลี่ แมนูแฟกเจอร์ (RJM) จำกัด นั้นส่งผลกระทบต่อผู้คนหลายพันคนทั่วโลก RJM อบรมในหน้าที่ของในด้านการผลิตจิวเวลรี่ และ RJM ผู้กฟนคตนที่จะพิจารณาถึงจริยธรรม สิทธิมนุษยชน สังคม และสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานในกิจวัตรประจำวัน กิจกรรมการวางแผนธุรกิจ และกระบวนการตัดสินใจ

1. การจ้างงานแรงงานอิสระ

- 1.1 ไม่จ้างแรงงานเกณฑ์หรือแรงงานบังคับ
- 1.2 ไม่เรียกเก็บเงินค่าจ้างประกันหรือเอกสารแสดงตนต่อบริษัทฯ และพนักงานมีอิสระที่จะลาออกจากงานได้โดยแจ้งเหตุผลล่วงหน้า

2. การจัดตั้งสมาคมและเข้าร่วมเจรจาโดยอิสระ

- 2.1 พนักงานมีสิทธิจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพต่างๆ และร่วมเจรจาต่อรอง
- 2.2 บริษัทฯ เปิดกว้างเกี่ยวกับการทำกิจกรรมและแนวทางของสหภาพหรือสมาคม
- 2.3 ตัวแทนพนักงานจะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และต้องสามารถปฏิบัติงานในฐานะตัวแทนในที่ทำงานได้
- 2.4 หากกฎหมายห้ามให้มีการจัดตั้งสมาคมหรือสหภาพต่างๆ และการร่วมเจรจาต่อรองภายในสถานที่ของบริษัทฯ ข้อห้ามดังกล่าวต้องไม่ขัดขวางวิธีการจัดตั้งสมาคมและการเจรจาต่อรองอย่างอิสระและเสรี โดยวิธีการอื่นที่คล้ายกัน

3. ความปลอดภัยของสุขภาพและอนามัยในสถานที่ทำงาน

- 3.1 จัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยคำนึงถึงความรู้ทั่วไปทางอุตสาหกรรมและภัยอันตรายที่เฉพาะเจาะจงใด ๆ ใช้มาตรการที่เพียงพอในการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่อสุขภาพที่เกิดจาก เกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยลดสาเหตุของอันตรายต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่ปฏิบัติได้ตามสมควร
- 3.2 พนักงานต้องผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประจำโดยมีการเก็บบันทึก และต้องจัดให้พนักงานใหม่หรือพนักงานที่ถูกย้ายเข้ามาใหม่เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าว
- 3.3 ควรจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดถูกหลักอนามัย ห้องน้ำสะอาดถูกสุขอนามัย และควรมีภาชนะที่ปลอดภัยถูกหลักอนามัยสำหรับอาหารไว้ใช้ด้วย
- 3.4 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก (หากจัดหาให้) จะต้องสะอาด ปลอดภัย และอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นพื้นฐาน
- 3.5 RJM จะต้องมอบหมายความรับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับตัวแทนผู้บริหารระดับสูง

4. การใช้แรงงานเด็ก

- 4.1 บริษัทฯ ไม่รับสมัครงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ซึ่งถือเป็นแรงงานเด็ก
- 4.2 บริษัทฯ จะจัดให้มีการกำหนดนโยบายและแผนงานสำหรับการศึกษาที่มีคุณภาพในวัยอันสมควรของแรงงานเด็กที่ตรวจพบ จนกว่าเด็กเหล่านั้นจะพ้นเข้าสู่วัยที่สามารถฝึกงานและทำงานได้
- 4.3 เด็กหรือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่อนุญาตให้ทำงานในเวลากลางคืนหรืองานเสี่ยงภัย
- 4.4 นโยบายและระเบียบนี้จะต้องเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

5. การจ่ายค่าจ้างพนักงาน

- 5.1 ค่าจ้างพนักงานและผลประโยชน์ควรจ่ายตามค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด หรือตามมาตรฐานอุตสาหกรรมแล้วแต่อันใดสูงกว่า อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างควรเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพขั้นพื้นฐาน

หลักจรรยาบรรณทางการค้า

- 5.2 ก่อนเข้าทำงาน พนักงานทุกคนควรได้รับเอกสารซึ่งอ่านเข้าใจได้ง่าย และระบุถึงเงื่อนไขการจ้างงาน แสดงค่าแรงและระยะเวลาการจ่ายเงินค่าจ้าง
- 5.3 การหักเงินจากค่าจ้างพนักงานอื่นเนื่องจากการผิดวินัยใดๆ ย่อมกระทำไม่ได้ และห้ามหักเงินจากค่าจ้างโดยมิชอบตามกฎหมายในประเทศ นอกจากพนักงานได้แสดงความจำนงไว้แล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ความผิดวินัยควรบันทึกไว้
6. เวลาทำงาน
- 6.1 เวลาทำการต้องเป็นไปตามกฎหมายในประเทศ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อกำหนดในข้อ 6.2 – 6.6 ข้างทำนี้แล้วแต่ว่าข้อกำหนดใดคุ้มครองแรงงานมากกว่า ทั้งนี้ ข้อข้อย 6.2 – 6.6 เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- 6.2 สัญญาจะต้องระบุชั่วโมงการทำงานซึ่งไม่รวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลา โดยที่ชั่วโมงทำงานดังกล่าวต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 6.3 พนักงานต้องมีความสมัครใจ ไม่ได้ถูกบังคับ ชู้เชิญให้ทำงานล่วงเวลาจากเวลาทำงานปกติ และบริษัทฯ ต้องพิจารณาชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานแต่ละคนให้เหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป รวมถึงควบคุมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด ทั้งนี้ ค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลาที่พนักงานต้องได้รับต้องเป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด คือ ไม่ต่ำกว่า 125% ของค่าจ้างที่ได้รับต่อวัน
- 6.4 ชั่วโมงการทำงาน 7 วัน ต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง หากกรณีเกิน 60 ชั่วโมง ให้พิจารณาตามเงื่อนไขข้อ 6.5
- 6.5 กรณีชั่วโมงการทำงาน 7 วัน มากกว่า 60 ชั่วโมง สามารถทำได้แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข 4 ข้อ ดังนี้
- 6.5.1 สามารถทำได้ตามกฎหมายแรงงานไทย
- 6.5.2 การประชุมของคณะกรรมการสภาพแรงงานที่มีมติจากที่ประชุมและมีกรลงนามโดยผู้เข้าประชุมทุกคนว่ายอมรับได้
- 6.5.3 บริษัทฯ ได้มีการกำหนดแผนการป้องกัน และการดูแลสุขภาพร่างกายของพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน
- 6.5.4 บริษัทฯ ต้องสามารถอธิบายถึงความจำเป็นในการที่พนักงานต้องทำงานมากกว่า 60 ชั่วโมง เช่น เกิดเหตุฉุกเฉิน หรือ เกิดอุบัติเหตุขึ้นระหว่างการทำงาน หรือ กรณีที่มีปริมาณงานจำนวนมากเกินที่กำหนดในช่วงเวลานั้น
- 6.6 ในวันทำงาน 7 วัน บริษัทฯ ต้องกำหนดให้มีวันหยุดพักให้กับพนักงาน 1 วัน หรือ จำเป็นต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 14 วัน ให้หยุดพักได้ 2 วัน ทั้งนี้ให้พิจารณาตามที่กฎหมายแรงงานไทยยอมรับได้
7. ไม่เลือกปฏิบัติ
- 7.1 จะไม่มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ ในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้าง การจ้างต่อ ค่าตอบแทน การทำงานล่วงเวลา การเข้าถึงการฝึกอบรม การพัฒนาวิชาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ออกจากงาน หรือการเกษียณอายุ ซึ่งนี้รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ สถานะทางสังคม สัญชาติ ศาสนา ความพิการ หรือข้อมูลทางพันธุกรรม เพศ ความหลากหลายทางเพศ การเป็นสมาชิกของสมาคมต่างๆ ความสัมพันธ์ทางการเมือง สถานภาพทางสมรส สถานภาพทางบิดามารดาหรือการตั้งครรภ์ รูปลักษณ์ภายนอก ภาวะ HIV อายุ หรือลักษณะบุคคลของบุคคลอื่นใดซึ่งไม่เกี่ยวกับความจำเป็นในการทำงานอย่างแท้จริง บริษัทฯ จะทำให้แน่ใจว่า บุคคลทุกคนที่ “เหมาะสมกับงาน” จะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน และไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

หลักจรรยาบรรณทางการค้า

8. การจ้างงานโดยปกติ

- 8.1 การปฏิบัติงานทุกอย่างควรอยู่บนพื้นฐานการว่าจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย
- 8.2 ห้ามให้มีการหลอกลวงหรือการละเมิดสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายและบทบัญญัติแรงงานหรือประกันสังคมที่เกิดจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามปกติผ่านการจ้างพนักงาน การจ้างช่วง หรือการทำงานที่บ้าน หรือผ่านแผนงานฝึกหัดพนักงานที่ไม่มีเจตนาที่จะฝึกทักษะหรือจ้างงานตามปกติ นอกจากนี้ จะต้องไม่หลอกลวงหรือการละเมิดสิทธิของลูกจ้างใด ๆ นั้นผ่านการใช้สัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาเกินไป
- 8.3 บริษัทฯ ต้องเข้าใจในขั้นตอนการสรรหาพนักงาน โดยต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน และต้องมีความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของกฎหมายแรงงานไทยด้วย
- 8.4 บริษัทฯ ต้องกำหนดขั้นตอน วิธีการ รวมถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงานและผู้รับจ้าง
- 8.5 บริษัทฯ จัดหางานต้องจัดหาคนงานที่ลงทะเบียนกับตนเท่านั้น
- 8.6 ต้องไม่มีการเรียกเก็บค่าบริการต่างๆ ในขั้นตอนการสรรหาพนักงาน
- 8.7 ในสัญญาจ้างงาน ต้องระบุให้ชัดเจนเกี่ยวกับจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเงื่อนไขอื่นๆ ที่จำเป็น และต้องใช้ภาษาที่พนักงานเข้าใจได้ พร้อมให้พนักงานลงนามในสัญญาจ้างงาน

9. การคุกคามทางเพศ การทารุณกรรม ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสิ่งที่ไม่ได้รับอนุญาต

- 9.1 การข่มเหงหรือลงโทษทางร่างกาย การทารุณทางกาย การคุกคามทางเพศหรือใดๆ การทำร้ายทารุณผู้อื่นโดยใช้วาจา การข่มขู่โดยรูปแบบใดๆ และความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศเป็นเรื่องต้องห้าม

10. การตอบกลับ การเข้าร่วม และการร้องทุกข์ของคนทำงาน

- 10.1 RJM ควรจัดให้เข้าถึงเครื่องมือการร้องทุกข์ที่เป็นความลับ การตอบกลับพนักงาน เพื่อเข้าถึงความเข้าใจและได้รับการตอบกลับของพนักงานเกี่ยวกับการละเมิดธรรมเนียมปฏิบัติ และเงื่อนไขที่ครอบคลุมอยู่ในหลักนี้ และเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานต้องได้รับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการร้องทุกข์และการตอบกลับโดยปราศจากความกลัวจากการตอบโต้หรือแก้แค้น

RJM ใช้ความพยายามสูงสุดในการทำให้แน่ใจว่าฉบับแปลภาษาไทยของนโยบายนี้จะมีความครบถ้วนและถูกต้องเท่าที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม โปรดทราบว่าเอกสารฉบับภาษาอังกฤษจะถือเป็นฉบับทางการ หากมีคำถาม หรือข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องกันโยบายบริษัทฉบับนี้ ติดต่อสอบถามตัวแทนผู้บริหารได้ที่เบอร์โทร. +66(2)420-7440 ต่อ 1573, kelvin@regal-jewelry.com