



มรท.๘๐๐๑

TLS 8001

มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

TLS 8001-2020

มาตรฐานแรงงานไทย

THAI LABOUR STANDARD

ข้อกำหนด

ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ

LABOUR CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: REQUIRMENTS

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้ประกาศกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2563 เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ

มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ฉบับนี้ เป็นการปรับปรุงครั้งที่ 2 เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และกฎหมายแรงงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีสาระสำคัญประกอบด้วยข้อกำหนด 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ระบบการจัดการแรงงาน เป็นระบบการจัดการคุณภาพเพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 2) สิทธิแรงงาน และการคุ้มครอง มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน และข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไขทางการค้า

ทั้งนี้ สถานประกอบการกิจการสามารถนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบการของตนได้โดยสมัครใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในเวทีการค้าโลก และมีความทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีนาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทนำ	1
1. ขอบเขต	1
2. เอกสารอ้างอิง	2
3. คำศัพท์และคำนิยาม	2
4. ข้อกำหนด	3
4.1 ข้อกำหนดทั่วไป	3
4.2 ระบบการจัดการ	3
4.3 การบังคับใช้แรงงาน	5
4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน	5
4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก	5
4.6 วันหยุด และวันลา	6
4.7 การเลือกปฏิบัติ	6
4.8 วินัยและการลงโทษ	6
4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง	7
4.10 การใช้แรงงานเด็ก	7
4.11 การใช้แรงงานหญิง	7
4.12 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	7
4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7
4.14 สวัสดิการแรงงาน	8
ภาคผนวก	9
ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓	

บทนำ

มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ด้านแรงงานของธุรกิจ เป็นมาตรฐานสมัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดี เทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นให้แรงงานได้รับการยอมรับ ความทัดเทียม รายได้ที่เหมาะสม และปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ภาคธุรกิจเกิดการพัฒนายั่งยืน ทั้งนี้ เป็นไปตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย
2. ให้สถานประกอบการใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการ เพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้
3. ให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้

ประโยชน์ที่จะได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้

1. สถานประกอบการมีสินค้าและบริการที่ได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือและไว้วางใจที่เกิดจากการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐานและเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล
2. แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดี
3. ประเทศมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความสามารถในการแข่งขันทางการค้าอย่างยั่งยืน

1. ขอบเขต

1.1 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ ระบุถึงการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบ มาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมถึงแรงงานของสถานประกอบการ และแรงงานของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

1.2 ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับสถานประกอบการทุกประเภท และทุกขนาด

2. เอกสารอ้างอิง

- 2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

2.5 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 87 98 100 105 111 135 138 155 177 182 และ 187 พิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557 รวมถึงข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164

2.6 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2000

2.7 ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2008

2.8 หลักปฏิบัติว่าด้วยผู้ป่วย HIV / AIDS ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2001

2.9 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1948

2.10 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979

2.11 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989

2.12 มาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001:2015)

2.13 มาตรฐานแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000)

2.14 มาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000:2008)

2.15 ระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO-OSH 2001

2.16 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001

3. คำศัพท์และคำนิยาม

3.1 สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

3.2 คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้าจ้างอันทำให้ลูกค้าจ้างมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

3.3 กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และกฎหมาย หรือกฎระเบียบอื่น ที่เกี่ยวข้อง

3.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมในประเด็นด้านแรงงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล การยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้

3.5 ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

3.6 ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับจ้าง หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้าหรือบริการ หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วน หรือทั้งหมดแล้วแต่กรณี ให้แก่

สถานประกอบกิจการ เพื่อนำไปประกอบหรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบกิจการ หรือปฏิบัติงานอื่นในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงก็ช่วงก็ตาม

3.7 การบังคับใช้แรงงาน หมายถึง การกระทำใด ๆ ของนายจ้างหรือบุคคลอื่นใด เพื่อให้ลูกจ้างทำงานหรือให้บริการโดยไม่สมัครใจหรือทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำงาน โดยไม่สามารถขัดขืนได้

3.8 การจ้างงานและอาชีพ หมายถึง กระบวนการการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงาน และอื่น ๆ

3.9 สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ประกันสังคม การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

4. ข้อกำหนด

4.1 ข้อกำหนดทั่วไป

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.1.1 จัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

4.1.2 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การขั้บ่ง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา

4.1.3 จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการควบคุมบันทึก ได้แก่ การขั้บ่ง การเก็บรักษา การป้องกันการเข้าถึงระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4.1.4 มีข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.5 พร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเอกสาร ข้อมูล และบันทึก เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.1.6 รวบรวม ขั้บ่งกฎหมายแรงงาน และมีการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4.2 ระบบการจัดการ

4.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษร ประกาศอย่างเป็นทางการ สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมทั้งกฎหมายแรงงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารเป็นผู้แทนอย่างน้อย 1 คน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้

4.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(2) จัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีใช้ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหาคัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อปรับปรุง ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(2) ทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดของมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

(3) จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคน ได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มทำงานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

(4) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตาม กระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ และรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

(5) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการแก้ไข เมื่อพบว่าการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

(6) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการป้องกัน เมื่อพบว่าการปฏิบัติมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

4.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(2) ต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะ ปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

(3) ส่งเสริมให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงมีการนำมาตรฐานนี้ไปใช้

4.2.6 การสื่อสาร

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

4.2.7 การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

4.3 การบังคับใช้แรงงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.3.1 ไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย

4.3.2 ไม่เรียกรับหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น การค้าประกันโดยบุคคล การยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ไม่ว่าจะเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

4.4 ค่าตอบแทนการทำงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.4.1 จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.4.2 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

4.4.3 ให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้

4.4.4 ไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

4.5 ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.5.1 กำหนดชั่วโมงการทำงานโดยครอบคลุมชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ ต้องไม่เกินที่กฎหมายกำหนด

4.5.2 คงไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด และจัดให้มีหลักฐานแสดงความยินยอมของลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง หรือ 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง ตามความสามารถในการจัดการของสถานประกอบกิจการ

4.5.3 จัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนการทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.6 วันหยุด และวันลา

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.6.1 จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.6.2 จัดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4.7 การเลือกปฏิบัติ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.7.1 ไม่กระทำ หรือไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงาน และอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ทักษะคนตัว ในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง แนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ หรืออื่นใด

4.7.2 ไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ ที่จะเป็ผลกระทบทต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมือง และการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ

4.7.3 ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง

4.8 วินัย และการลงโทษ

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.8.1 ไม่หัก หรือลดค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการลงโทษทางวินัย

4.8.2 ไม่กระทำการหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัยที่เป็นการทำร้ายทางร่างกาย หรือจิตใจของลูกจ้าง

4.9 การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.9.1 จัดทำมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาลูกจ้างถูกคุกคาม ล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด

4.9.2 จัดทำมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการ

4.10 การใช้แรงงานเด็ก

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.10.1 ขจัดและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย

4.10.2 กรณีมีการใช้แรงงานเด็กต้องคำนึงถึงเรื่อง

(1) อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเข้าทำงาน

(2) เวลาการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

(3) งาน และสถานที่ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือศีลธรรมของลูกจ้าง

(4) จัดให้มีหลักฐาน เอกสาร ที่แสดงเกี่ยวกับการจ้าง

4.11 การใช้แรงงานหญิง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.11.1 ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

4.11.2 จัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและปลอดภัยต่อการมีครรภ์ หรือการให้นมบุตร

4.11.3 อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงพักเพื่อเก็บน้ำนมในช่วงให้นมบุตรโดยให้นับเป็นเวลาทำงาน

4.11.4 ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4.12 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.12.1 เคารพเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กร หรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง เพื่อส่งเสริม และปกป้องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน และไม่กระทำการใด ๆ เพื่อเป็นการแทรกแซง หรือขัดขวาง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายขององค์กรลูกจ้าง

4.12.2 อำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

4.12.3 ไม่กระทำการใด ๆ อันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการใช้เสรีภาพ ในการจัดตั้งองค์กรหรือเข้าร่วมองค์กรของลูกจ้าง หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมาย ของลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง

4.13 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.13.1 บริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.13.2 จัดและดูแลให้สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน และลูกจ้างมีสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

4.13.3 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้

(1) มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) รับรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือ ประกาศสัญญาลักษณะเตือนอันตราย และเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

(4) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่และเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และต้องบันทึกการฝึกอบรม

(5) การจัดสรร ดูแลให้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานเหมาะสม และสามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน

4.13.4 ประกาศให้ลูกจ้างทราบเรื่องสิทธิในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัย

4.14 สวัสดิการแรงงาน

สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.14.1 จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการที่สะดวกและเพียงพอ ดังนี้

(1) ห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

(2) น้ำดื่มสะอาดตามมาตรฐานน้ำบริโภค

(3) เวชภัณฑ์และยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล

(4) สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด

และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

4.14.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้างต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมใช้การได้อยู่เสมอ

4.14.3 จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการแรงงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง

4.14.4 จัดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคม