



FUNAI

**FUNAI (THAILAND) CO.,LTD.**

835 Moo 18 Pakchong-Lumsompung Road Tambon Chantuek Amphur Pakchong  
Nakhonratchasima 30130, Thailand.Tel.0-4431-0002-5 & Fax.0-4431-0000

## ประกาศบริษัทฉบับที่ 015/2567

### เรื่อง นโยบายด้านแรงงาน

บริษัท ฟุไน(ไทยแลนด์) จำกัด ตระหนักดีว่าพนักงานคือสินทรัพย์ที่มีค่า และเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าของความแตกต่าง เพื่อสร้างคุณค่าแก่ตัวพนักงาน และการสร้างแรงบันดาลใจต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ นโยบายด้านการจ้างงานและการจ้างงานของบริษัทฯ ได้กำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ อันประกอบด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNDHR) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และ ข้อกำหนดของลูกจ้าง เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บนพื้นฐานการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและการเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

#### 1) เสรีภาพในการเลือกงาน อิสระในการจ้างงาน

ไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานที่เกิดจากการถูกบังคับทุกรูปแบบ แรงงานที่มีข้อผูกมัด แรงงานขัดหนี้ ไม่ว่าจะโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ หรือแรงงานตามพันธะสัญญา หรือการหาประโยชน์จากแรงงานนักโทษ ทาส หรือการค้ามนุษย์ ซึ่งรวมไปถึงการขนส่ง การเคลื่อนย้าย การเกณฑ์ การถ่ายโอน หรือการบังคับบุคคลเข้าทำงานด้วยการข่มขู่ บังคับ ชูเชิญ ลักพาตัว หลอกลวงให้ใช้แรงงานหรือให้บริการ หรือลักลอบขนแรงงาน คนงานสามารถเคลื่อนที่ เคลื่อนย้าย เข้าหรือออก ภายในสถานที่ประกอบการได้อย่างอิสระตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ต้องไม่มีข้อห้ามหรือเหตุผลอันไม่สมควรในการเข้าห้องน้ำ แรงงานที่อาศัยอยู่ในหอพักต้องไม่จำกัดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่เกินสมควรเพื่อเข้าออกในช่วงเวลาพักของแรงงาน แรงงานทุกคนจะได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาท้องถิ่นซึ่งมีรายละเอียดข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวต้องได้รับหนังสือสัญญาจ้างงานก่อนที่แรงงานจะออกจากประเทศที่เป็นถิ่นกำเนิด และไม่มี การสับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในสัญญาจ้างงานหลังจากที่แรงงานมาถึงยังประเทศปลายทางที่รับแรงงาน เว้นแต่เปลี่ยนแปลงให้ตรงตามกฎหมายในท้องถิ่น และมีเงื่อนไขที่เทียบเท่าหรือดีกว่า งานทั้งหมดต้องเป็นไปโดยสมัครใจ และแรงงานมีอิสระที่จะออกจากงานหรือพ้นจากการจ้างงานเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีกรลงโทษ หากมีการลงโทษของการออก โดยไม่แจ้งล่วงหน้าจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างพื้นฐาน หากได้รับแจ้งอย่างสมเหตุสมผลตามสัญญาของแรงงาน บริษัทฯ ตัวแทน และตัวแทนช่วง จะไม่มีขีตถือหรือทำลาย ปกปิด หรืออายัดเอกสารระบุตัวบุคคลหรือเอกสารการเข้าเมืองของแรงงาน เช่น บัตรประจำตัวที่ออกให้โดยรัฐบาล หนังสือเดินทาง หรือหนังสืออนุญาตทำงาน แรงงานสามารถเข้าถึงเอกสารของตนไม่ว่าเมื่อใดก็ตาม อีกทั้งแรงงานจะต้องไม่มีการจ่ายค่าธรรมเนียมใด ๆ หรือค่าธรรมเนียมอื่น



## FUNAI (THAILAND) CO.,LTD.

835 Moo 18 Pakchong-Lumsompung Road Tambon Chantuek Amphur Pakchong  
Nakhonratchasima 30130, Thailand.Tel.0-4431-0002-5 & Fax.0-4431-0000

---

ที่เกี่ยวกับการจ้างงานของตนให้แก่บริษัทฯ หรือตัวแทนของบริษัทฯ หรือตัวแทนช่วงในการจัดหางาน หากพบว่าแรงงาน เป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าว ค่าธรรมเนียมจำนวนนั้น ๆ ต้องถูกคืนให้กับแรงงาน

### 2) แรงงานหนุ่มสาว/แรงงานวัยเยาว์

ไม่มีการใช้แรงงานเด็กในทุกขั้นตอนของการผลิต “เด็ก” หมายถึงบุคคลใด ๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีหรือมีอายุต่ำกว่าอายุสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ หรือมีอายุต่ำกว่าอายุการจ้างงานขั้นต่ำในประเทศ โดยถืออายุที่สูงสุดเป็นหลัก มีการตรวจสอบอายุของแรงงาน บริษัทฯสามารถสนับสนุนให้มีโครงการฝึกงานเพื่อการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบ แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี(แรงงานเยาวชน) ต้องไม่ทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของตน ทั้งนี้รวมถึงการไม่ทำงานกะกลางคืนและการไม่ทำงานล่วงเวลา จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีระบบการจัดการแรงงานนักเรียนอย่างเหมาะสม โดยมีการเก็บรักษาข้อมูลระเบียนนักเรียน ตรวจสอบเงื่อนไขการจ้างงานของหน่วยงานการศึกษาที่เข้าร่วมอย่างเข้มงวด และปกป้องสิทธิของนักเรียนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนและการฝึกอบรมแก่แรงงานนักเรียนทุกคนตามสมควร แรงงานหนุ่มสาว/แรงงานวัยเยาว์ที่เป็นนักศึกษา นักเรียนแลกเปลี่ยน หรือนักศึกษาฝึกงาน จะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียนมา หรือสิ่งที่จะเรียนรู้ในเทอมต่อไป ห้ามทำงานในหน้าที่ที่ขัดแย้ง หรือต้องห้ามตามกฎหมาย อัตราค่าจ้างแรงงานนักเรียน ผู้ฝึกงาน และแรงงานฝึกหัดอย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราค่าจ้างของแรงงานชั้นเริ่มต้นที่ทำงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

### 3) ชั่วโมงการทำงาน

จัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดต่าง ๆ ต้องไม่เกินจำนวนสูงสุดที่กำหนดไว้ในกฎหมาย นอกจากนี้ชั่วโมงการทำงานไม่ควรมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ในกรณีฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ไม่ปกติ การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ บริษัทฯ กำหนดให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์

พนักงานได้รับอนุญาตให้หยุดพัก วันหยุด และวันลาพักร้อนตามคำสั่ง รวมถึงเวลาหยุดเมื่อป่วยหรือลาเพื่อคลอดบุตร จัดการให้มีการพักรับประทานอาหารอย่างน้อย 1 ครั้งต่อกะ ประเทศส่วนใหญ่กำหนดให้คนงานต้องหยุดพัก 20 หรือ 30 นาที ทุกสองหรือสี่ชั่วโมงเปรียบเทียบแนวทางปฏิบัติของบริษัทฯ กับข้อกำหนดกับกฎหมายท้องถิ่น

### 4) ค่าจ้างและผลประโยชน์

ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่แรงงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้รวมถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาต้องมากกว่าอัตราค่าแรงรายชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ ไม่มีการหักค่าแรงเพื่อเป็นมาตรการลงโทษทางวินัย ในแต่ละรอบของการจ่ายค่าแรง



## FUNAI (THAILAND) CO.,LTD.

835 Moo 18 Pakchong-Lumsompung Road Tambon Chantuek Amphur Pakchong  
Nakhonratchasima 30130, Thailand.Tel.0-4431-0002-5 & Fax.0-4431-0000

---

มีการแจ้งรายการค่าจ้างภายในเวลาอันควรและสามารถเข้าใจได้ง่าย รวมถึงข้อมูลที่เพียงพอต่อการพิสูจน์ความถูกต้องของค่าจ้างทำงานที่ได้ทำการใช้แรงงานชั่วคราว แรงงานนอกพื้นที่ และแรงงานภายนอกทั้งหมดต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายเดียวกัน การจ่ายเงินในการลาออกตามข้อกำหนดไม่เกินหนึ่งเดือนหลังจากวันสุดท้ายของการทำงาน แรงงานต้องมีใบแจ้งยอดค่าจ้าง (Slip) ที่เข้าใจได้ง่ายชัดเจนก่อนวันได้รับค่าจ้างและมีข้อมูลเพียงพอเพื่อที่จะตรวจสอบ

### 5) การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน/มีมนุษยธรรม

ไม่มีการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมรวมถึงการล่วงละเมิด ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ Sexual Harassment, Sexual abuse การลงโทษทางร่างกาย การบีบบังคับทางจิตใจหรือร่างกาย การกลั่นแกล้ง การหลอกลวงในที่สาธารณะ หรือการล่วงละเมิดทางวาจา ตลอดจน การละทิ้ง/เอาออก ซึ่งความสะดวกสบายทางกายภาพขั้นพื้นฐานที่มอบให้กับแรงงานคนอื่น ๆ หรือการแยกครอบครัวของแรงงาน

### 6) การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด

ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามอันเนื่องมาจากชาติพันธุ์ สีผิว อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศภาวะ เผ่าพันธุ์หรือถิ่นกำเนิด ความพิการ การตั้งครุฑ ศาสนา ความสัมพันธ์ทางการเมือง สมาชิกสหภาพ สถานะทหารผ่านศึก ข้อมูลทางพันธุกรรมที่ได้รับการคุ้มครอง หรือสถานะการสมรส ในการจ้างงานและวิธีปฏิบัติในการทำงาน เช่น ค่าแรง การเลื่อนขั้น การให้รางวัล และ โอกาสในการได้รับการฝึกอบรม มีสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจของพนักงาน (พื้นที่ที่เหมาะสม/ศาสนาที่เพียงพอ) ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพ การตรวจการตั้งครุฑหรือความบริสุทธิ์ หรือทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ

### 7) อิสระในการเข้าร่วมสมาคม

แรงงานทุกคนสามารถจัดตั้งก่อตั้งหรือลงทะเบียนในสหภาพแรงงานของตนเองได้โดยอิสระและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามความสมัครใจ เพื่อการต่อรองร่วมกันและการชุมนุมอย่างสันติเช่นเดียวกันกับการเคารพสิทธิของแรงงานที่ละเว้นจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าว แรงงานและ/หรือผู้แทนจะต้องสามารถสื่อสารและแบ่งปันแนวคิดและความกังวลกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับสภาพการทำงานและวิธีการบริหารได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากความกลัวจากการถูกเลือกปฏิบัติลงโทษ ข่มขู่ หรือคุกคาม

### 8) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก

บริษัทจะดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน คงไว้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่ปลอดภัย ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมุ่งเน้นการดูแลรักษา ป้องกัน  
ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย  
นอกจากนี้บริษัทจะจัดให้มีห้องน้ำและห้องสุขาที่ถูกต้องสุขลักษณะ น้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัย การปฐมพยาบาลที่เหมาะสม  
สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาล อย่างเพียงพอและสะดวก

#### 9) การคุ้มครองแรงงานหญิง แรงงานหญิงมีครรภ์ และแรงงานหญิงหลังคลอด

บริษัท ฯ จะจัดให้แรงงานหญิง แรงงานหญิงมีครรภ์ และแรงงานหญิงหลังคลอดทำงานที่ปลอดภัย ในช่วงเวลาที่  
เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อการมีครรภ์หรือเป็นอันตรายต่อบุตรในครรภ์ ตามกฎหมายกำหนด ทั้งนี้จะไม่เลิกจ้าง  
ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์อันเนื่องมาจากการมีครรภ์ จัดให้มีห้องให้นมแม่สำหรับแรงงานหญิงที่กลับมาจาก  
การลาคลอดบุตรเพื่อให้ได้บ่มนมไว้สำหรับบุตร

#### 10) วินัยและการลงโทษ

บริษัทจะไม่ใช้วิธีการลงโทษทางวาจาที่ไม่เหมาะสมและไม่ลงโทษทางร่างกาย รวมทั้งไม่กระทำการบังคับ  
ขู่เข็ญ และทำร้ายร่างกายพนักงาน ในกรณีที่มีมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ หรือ ข้อกำหนดของลูกค้ามีมาตรฐานสูงกว่า  
แนวทางปฏิบัติข้างต้นให้นำมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ หรือ ข้อกำหนดของลูกค้า มาพิจารณากำหนดเป็นแนวทาง  
ในการปฏิบัติ ตามความเหมาะสม

ประกาศ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567



( นายสารุธิโกะ ทาคาฮาชิ )

กรรมการผู้จัดการ