



บริษัท ซีเอเค อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (สำนักงานใหญ่)

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0-1055-56165-97-1

427 หมู่บ้านอมรพันธุ์ 12 ซอยพหลโยธิน 69/1 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

โทร. 02-9725977 โทรสาร. 02-972-5974 www.cakengineer.com

ประกาศ

ที่ 005/2564

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท ซีเอเค อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด ยึดมั่นในการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังได้ปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงเห็นควรให้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมในทางธุรกิจของบริษัทรวมถึงคู่ธุรกิจและผู้ร่วมธุรกิจ

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 1.2 ปกป้องบุคลากรจากการถูกคุกคามทุกประเภทและปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- 1.3 ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม

2. ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดนอกจากนี้มุ่งหวังให้คู่ค้า ตัวแทนจำหน่าย ผู้รับจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

3. คำนิยามศัพท์

- 3.1 บริษัท หมายถึง บริษัท ซีเอเค อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด
- 3.2 สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ เพศ ศัญชาติ ภาษา ศาสนาหรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันและถูกรักษาไม่ให้อื่นล่วงละเมิดได้



- 3.3 ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ
- 3.4 การยอมรับความแตกต่าง หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 3.5 การล่วงละเมิด / การคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่น โดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอายหรือลำบากใจหรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร
- 3.6 การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด ส่ายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงจนถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงละเมิดเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น
- 3.7 แรงงานบังคับ หมายถึง แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำ คืองานหรือบริการที่บังคับให้คนทำ เพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่คนเหล่านั้น ไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขังและบางครั้งเป็นแรงงานจัดหนี้
- 3.8 การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 4.1 คณะกรรมการบริษัท : กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
- 4.2 ผู้บริหาร : จัดให้มีระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัท โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระเบียบปฏิบัติและข้อกำหนดกฎหมายพร้อมทั้งจัดให้มีผู้รับผิดชอบเพื่อเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- 4.3 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล : หรือตัวแทนฝ่ายบริหาร มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานรวมทั้งปรับปรุงแนวทางเพื่อให้การนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งสอบทานการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้าน



บริษัท ชัยเอก อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (สำนักงานใหญ่)

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0-1055-56165-97-1

427 หมู่บ้านอมรพันธุ์ 12 ซอยพหลโยธิน 69/1 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

โทร. 02-9725977 โทรสาร. 02-972-5974 www.cakengineer.com

แรงงาน รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง

4.4 พนักงาน : ต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

5. มาตรการดำเนินการ

5.1 สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

5.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ดังนี้

5.2.1 ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

5.2.2 ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย

5.2.3 มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร

5.2.4 เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข

5.2.5 สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ

5.2.6 รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและองค์กรภาคประชาสังคม

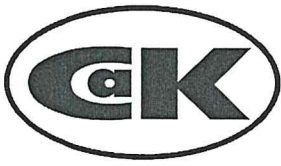
5.2.7 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

5.2.8 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง

6. แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

6.1 แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

6.1.1 เคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกความแตกต่าง ทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ศาสนา ภาษา อายุ สติปัญญา การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และอื่น ๆ โดยปฏิบัติต่อผู้บริหาร พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับจ้าง อย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

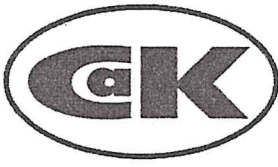


- 6.1.2 มีการสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ความเข้าใจ แนวทางและการสนับสนุนแก่คู่ธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ผู้รับเหมา ผู้ร่วมธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจ ได้ปฏิบัติต่อกันตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้อย่างมีคุณธรรมและความเคารพต่อกัน
 - 6.1.3 สอดส่องดูแลและระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ
 - 6.1.4 ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท และต้องรายงานผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
 - 6.1.5 บริษัทมุ่งมั่นในการเสริมสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
 - 6.1.6 บริษัทจะให้ความสำคัญเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดในนโยบายและแนวทางปฏิบัตินี้
 - 6.1.7 บริษัทจะตรวจสอบและติดตามผลของการจัดการและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนรวมถึงการสนับสนุนให้ร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดและเกี่ยวเนื่องมาจากบริษัท
 - 6.1.8 ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณบริษัทซึ่งต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามที่บริษัทกำหนด นอกจากนี้อาจได้รับโทษตามกฎหมายหากกระทำเข้าข่ายผิดต่อระเบียบ ข้อกำหนดกฎหมาย
 - 6.1.9 บริษัทจะสนับสนุนการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- 6.2 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม**
- 6.2.1 การปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ ไม่กระทำและไม่สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบและจะไม่ใช้การลงโทษทางกาย ไม่บังคับแรงงานด้วยการข่มขู่และการคุกคามจากการถูกกระทำรุนแรง การข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจหรือทางวาจา ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขังหนี รวมถึงไม่เรียกเก็บเงินหรือยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงานหรือรูปแบบอื่น ๆ เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
 - 6.2.2 แนวปฏิบัติด้านการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กระทำและไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง การเกษียณอายุการทำงานและ ไม่แทรกแซงขัดขวางหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของพนักงาน อันเนื่องมาจากเหตุความแตกต่างเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ อายุ เพศ ศาสนา



ภาษา สถานภาพทางสังคม ความพิการ ความนิยมทางการเมือง การเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานหรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

- 6.2.3 **แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก** ไม่ว่าจ้างและไม่สนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายและไม่สนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรืออยู่ในอยู่ในสถานะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการรวมถึงส่งกระทบต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
- 6.2.4 **แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง** ไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนดและบริษัทจะจัดให้พนักงานหญิงมีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมถึงบริษัทจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิงเพราะเหตุจากการมีครรภ์
- 6.2.5 **แนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมเลี้ยงลูกด้วยนมแม่** บริษัทจะสนับสนุนส่งเสริมพนักงานหญิงที่มีครรภ์ให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ด้วยการจัดตั้งมุมนมแม่ในบริษัทเพื่อเพิ่มโอกาสการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และในขณะพักเพื่อเก็บน้ำนมในช่วงให้นมบุตรถือเป็นเวลาทำงานรวมทั้งไม่ลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิงเพราะเหตุจากการให้นมบุตรในบริษัท
- 6.2.6 **แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน** บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001 : 2018 และอื่น ๆ โดยมุ่งมั่นในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ อากาศเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงานภายใต้การคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคมและตามบทบัญญัติกฎหมาย โดยมีการทบทวน พัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมอยู่เสมอ
- 6.2.7 **แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย** บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบในการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งของบริษัทและคู่ค้าให้ถูกต้องตามกฎหมายรวมทั้งการทำสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 6.2.8 **แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบในการดูแลพนักงานเกี่ยวกับการถูกคุกคามหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ** บริษัทส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ให้เกิดติดต่อกันและมีมาตรการป้องกันไม่ให้พนักงานถูกคุกคามและถูกล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยการแสดงออกท่าทางคำพูด การสัมผัสทางกาย หรือวิธีการอื่นใดที่ไม่เหมาะสม หากพนักงานถูกคุกคามหรือถูก



บริษัท ซีเอเค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (สำนักงานใหญ่)

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0-1055-56165-97-1

427 หมู่บ้านอมรพันธุ์ 12 ซอยพลโยธิน 69/1 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

โทร. 02-9725977 โทรสาร. 02-972-5974 www.cakengineer.com

ล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทจะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดความ
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด

- 6.2.9 แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง เคารพต่อสิทธิ
ของพนักงานและการให้เสรีภาพเข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์หรือการรวมกลุ่มเพื่อ
เจรจาต่อรองและจะไม่ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานหรือ
ขัดขวางการใช้สิทธิของพนักงานในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและจะปฏิบัติต่อ
ตัวแทนนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน
- 6.2.10 แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลาและ
สิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมายให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่าอัตราที่
กฎหมายกำหนดและจัดให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลค่าจ้าง ค่าตอบแทนจากการทำงานที่
ได้รับในแต่ละงวด โดยมีการแจ้งรายละเอียดอย่างชัดเจน
- 6.2.11 แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน ให้มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนด
รวมทั้งการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด โดยมีการกำหนดเวลาทำงานปกติ ระบุ
เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดอย่างชัดเจน มีการกำหนดเวลาพักการปฏิบัติงาน เวลาพัก
รับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่าง ๆ วันพักร้อน วันหยุดตามกฎหมาย
กำหนด
- 6.2.12 แนวปฏิบัติการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ 2541 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยบริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานโดย
ไม่มีเหตุผลอันสมควรและพนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างรวมทั้ง
จะได้รับเงินค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ มีผลตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



ประกาศ ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2564

(ลงชื่อ).....

(นายโชคชัย สงสม)

กรรมการผู้จัดการ