

การปฏิบัติต่อแรงงาน (Labor practices)

บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน) เชื่อมั่นว่าพนักงานคือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน เราจึงยึดมั่นในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม (Fair Labor Practices) ตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยยึดหลักตามกฎหมายและมาตรฐานต่างๆ* โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญตั้งแต่การต่อต้านแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การส่งเสริมความเท่าเทียมในค่าตอบแทน ไปจนถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการคุกคามทุกรูปแบบ

บริษัทฯ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกกลุ่ม รวมถึงคนพิการ ผู้เข้าร่วมโครงการนักศึกษาฝึกงาน และผู้มีความหลากหลายของประสบการณ์หรือข้อจำกัดเฉพาะบุคคล โดยได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ ชำนาญการทำงาน และโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พร้อมทั้งมีกลไกการตรวจสอบที่โปร่งใส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานและสร้างคุณค่าร่วมให้แก่สังคมอย่างยั่งยืน โดยมีการดำเนินงานสอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของประเทศดังนี้

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
1. แรงงานเด็ก (Child Labour) - กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 44-52) - สาระสำคัญ: ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน กรณีอายุ 15-18 ปี ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน และห้ามทำงานในที่อันตราย (เช่น โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นพนัน สถานะदनรำ สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชา) หรือทำงานระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น.	นโยบายต่อต้านแรงงานเด็ก (Zero Tolerance on Child Labor) บริษัทฯ ไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ โดยครอบคลุมพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง และซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ บริษัทฯกำหนดให้มีการตรวจสอบอายุและเอกสารยืนยันตัวตนก่อนเริ่มงานสำหรับบุคลากรทุกคน และกำหนดข้อกำหนดด้านการไม่ใช้แรงงานเด็กไว้ใน Supplier Code of Conduct และเงื่อนไขสัญญาที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯจะดำเนินการประเมินความเสี่ยงและตรวจติดตามตามระดับความเสี่ยงของหน่วยงานและคู่ค้าพร้อมจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นความลับและปลอดภัยสำหรับพนักงาน บุคคลภายนอก และผู้มีส่วนได้เสีย ในกรณีพบการละเมิด บริษัทฯ จะดำเนินการคุ้มครองผู้ได้รับผลกระทบ แก้ไขเยียวยา และทบทวนมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามรอบการกำกับดูแลของบริษัทฯ

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
2. แรงงานบังคับ (Forced Labor) - กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 (มาตรา 9/1) และ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ - สาระสำคัญ: คุ้มครองสิทธิลูกจ้างขั้นพื้นฐาน ป้องกันการกดขี่ขูดรีด และห้ามใช้แรงงานขัดหนี้ หรือการบังคับใช้แรงงานในลักษณะที่เป็นการค้ามนุษย์	นโยบายต่อต้านแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ (Zero Forced Labor and Human Trafficking) บริษัทฯ ห้ามการใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ การค้ามนุษย์ หรือการปฏิบัติใดที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถทำงานโดยเสรีและสมัครใจ รวมถึงการยึดเอกสารประจำตัว การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และการบังคับทำงานล่วงเวลาโดยปราศจากเงื่อนไขตามกฎหมาย นโยบายนี้ครอบคลุมพนักงานทุกประเภท รวมถึงแรงงานของผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง และซัพพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบริษัทฯ บริษัทฯ จะประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับในหน่วยงานและห่วงโซ่อุปทานตามระดับความเสี่ยง จัดอบรมและสื่อสารข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องแก่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และคู่ค้า และจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้ ปลอดภัย และไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน หากตรวจพบข้อร้องเรียนหรือข้อบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญ บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบ แก้ไข และติดตามผลอย่างเป็นระบบ พร้อมรายงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
3. การส่งเสริมโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการและกลุ่มที่ควรได้รับการสนับสนุน (Inclusive Employment) - กฎหมาย: พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (มาตรา 33, 34, 35) - สาระสำคัญ: กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ 100 : 1 หากไม่จ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุน หรือให้ความช่วยเหลืออื่นแทน (เช่น สัมปทาน หรือจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า)	นโยบายการจ้างงานอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม (Inclusive Employment) บริษัทฯ ส่งเสริมการจ้างงานอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติสำหรับคนพิการ ผู้หญิง และบุคคลจากกลุ่มที่ควรได้รับการสนับสนุน โดยพิจารณาจากความสามารถ ความเหมาะสมกับงาน ความปลอดภัย และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลตามลักษณะงาน บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ และจะติดตามข้อมูลเชิงโครงสร้าง เช่น สัดส่วนการจ้างงาน การคงอยู่ในงาน และการเข้าถึงโอกาสด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อใช้ทบทวนประสิทธิภาพของมาตรการด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม กรณีใช้ทางเลือกตามกฎหมายแทนการจ้างงานโดยตรง บริษัทฯ จะดำเนินการด้วยหลักการที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีสิทธิมนุษยชน ความเหมาะสมเชิงเศรษฐกิจ และผลลัพธ์เชิงสังคมที่ตรวจสอบได้

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
4. การจ้างนักศึกษาฝึกงาน (Internships) - แหล่งอ้างอิง: แนวปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน - สาระสำคัญ: นักศึกษาฝึกงานตามหลักสูตรไม่ใช่ "ลูกจ้าง" ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ยกเว้นเป็นการฝึกในลักษณะลูกจ้างแฝง) แต่นายจ้างควรมีค่าตอบแทนและดูแลความปลอดภัยตามมาตรฐานอาชีวอนามัย	แนวปฏิบัติสำหรับนักศึกษาฝึกงาน (Internships) บริษัทกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัย และการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศ การชี้แจงขอบเขตงาน ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน และแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตร บริษัทจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบเบี้ยเลี้ยงเพื่อช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการครองชีพและห้ามมอบหมายงานที่มีความเสี่ยงอันตรายเกินสมควรหรือไม่เหมาะสมกับสถานะของนักศึกษาฝึกงาน บริษัทฯ จะประเมินผลการฝึกงาน รับฟังข้อเสนอแนะของนักศึกษา และจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและไม่ตอบโต้ เพื่อให้สามารถจัดการประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ สวัสดิภาพ และประสบการณ์การฝึกงานได้อย่างเหมาะสม
5. สวัสดิการพนักงาน (Employee Welfare) - กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 92-99 และ มาตรา 107) - สาระสำคัญ: หากมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี "คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ" ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน" เพื่อหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน	การบริหารสวัสดิการและคุณภาพชีวิตพนักงาน (Employee Welfare and Well-being) บริษัทฯ จัดสวัสดิการพนักงานโดยคำนึงถึงความเพียงพอ ความปลอดภัย การเข้าถึงได้จริงและความสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของพนักงานในสำนักงานและโรงงาน ครอบคลุมการตรวจสุขภาพ การเข้าถึงการรักษาพยาบาล สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัวตามที่บริษัทฯ กำหนด บริษัทฯ จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือกลไกที่เทียบเท่าเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน และทบทวนสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอโดยอ้างอิงข้อมูลการใช้ ข้อร้องเรียน และการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทฯ จะติดตามประสิทธิผลของสวัสดิการและคุณภาพชีวิตพนักงาน

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
- กฎหมาย: กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ - สาระสำคัญ: จัดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น น้ำดื่ม ห้องส้วม สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล	เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเปิดเผยข้อมูลในระดับที่เหมาะสมตามกรอบการรายงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ
6. ชั่วโมงการทำงาน (Working Hours) - กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 23-27) - สาระสำคัญ: * - งานทั่วไป: ไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ - งานอันตราย: ไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์ - ต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้ว 5 ชั่วโมง - นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำ OT ได้ ต้องได้รับ “ความยินยอม” จากลูกจ้างก่อน - การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมกันต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ - กรณีที่ทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ให้ลูกจ้างพัก ไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา - กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 28-36)	การบริหารชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลาและความเสี่ยงจากความเหนื่อยล้า (Working Hours and Fatigue Management) บริษัทฯ กำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาให้สอดคล้องกับกฎหมายและลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัย สุขภาพ และความพร้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะงานกะและงานในพื้นที่โรงงาน บริษัทฯ จะติดตามชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาผ่านระบบ HRIS หรือข้อมูลที่ตรวจสอบได้ เพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงจากการทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานาน การขาดเวลาพักที่เหมาะสม และความเสี่ยงจากความเหนื่อยล้า (fatigue risk) การทำงานล่วงเวลาต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การอนุมัติ ความยินยอมของพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด และการกำกับดูแลโดยผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ บริษัทฯ จะทบทวนข้อมูลการทำงานล่วงเวลา ช้อยกเว้น และเหตุผิดปกติอย่างสม่ำเสมอเพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและปรับปรุงการวางแผนกำลังคน

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
• สำคัญ: ○ นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติและประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ○ ลูกจ้างทำงานติดต่อกับ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วัน ○ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปให้แสดงใบรับรองแพทย์ ○ ลูกจ้างมีสิทธิลาทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด ○ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ○ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมาย ○ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกระทรวง	
7. ค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) • กฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 89-90) และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง (ฉบับล่าสุด)	นโยบายค่าจ้างที่เป็นธรรมและการปฏิบัติตามค่าจ้างขั้นต่ำ (Fair Wage and Minimum Wage Compliance) บริษัทฯจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายที่มีผลใช้บังคับในแต่ละพื้นที่

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
• สำคัญ: นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างที่มีผลใช้บังคับในแต่ละพื้นที่ โดยอัตราล่าสุดตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป และควรตรวจสอบอัตราตามจังหวัด/พื้นที่ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่ก่อนเผยแพร่ข้อมูล	และจะทบทวนอัตราค่าจ้างและโครงสร้างค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอโดยพิจารณาปัจจัยด้านกฎหมาย ตลาดแรงงาน และค่าครองชีพที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมแนวทางค่าจ้างที่เป็นธรรม โดยติดตามข้อมูลภายในที่จำเป็นต่อการประเมินความเหมาะสมของค่าตอบแทน เช่น อัตราส่วนค่าจ้างเฉลี่ยเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ ความสอดคล้องของโครงสร้างค่าจ้าง และข้อยกเว้นที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงที สำหรับแรงงานของผู้รับเหมาและคู่ค้าที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัทฯ บริษัทฯ จะกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งติดตามประเด็นเสี่ยงตามระดับความเสี่ยงของงานและคู่ค้า
8. การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) • กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 16) • สำคัญ: ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญาและทางแพ่ง	นโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศและการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ (Zero Tolerance on Sexual Harassment) บริษัทฯ ไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิด หรือการกระทำที่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นระหว่างพนักงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้รับเหมา ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน บริษัทฯ จัดให้มีการสื่อสารนโยบาย การอบรม การปฐมนิเทศ และช่องทางร้องเรียนที่หลากหลาย ปลอดภัย และเป็นความลับ พร้อมทั้งกำหนดกระบวนการรับเรื่อง ตรวจสอบ และพิจารณามาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เกี่ยวข้องภายใต้หลักไม่ตอบโต้ บริษัทฯ จะติดตามประสิทธิภาพของมาตรการดังกล่าวผ่านข้อมูลการอบรม ร้องเรียน ระยะเวลาการจัดการเรื่องร้องเรียน และการทบทวนบทเรียนที่ได้รับเพื่อนำไปสู่การป้องกันและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
9. ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม (Equal Remuneration) • กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 53-56)	นโยบายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและเป็นธรรม (Equal Remuneration) บริษัทฯ กำหนดค่าตอบแทนโดยยึดหลักงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกันต้องได้รับค่า

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
• สำคัญ: นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างใน อัตราที่เท่ากัน สำหรับงานที่มีลักษณะคุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน โดยไม่จำกัดเพศ (Gender Equality)	อบแทนอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจากค่างานหน้าที่ความรับผิดชอบ ทักษะ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างค่าตอบแทนที่ตรวจสอบได้ บริษัทจะทบทวนความสอดคล้องของโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเผื่อระวังความแตกต่างที่ไม่มีเหตุผลรองรับ รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเพศหรือปัจจัยอื่นที่อาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ บริษัทฯ จะใช้ข้อมูลภายในที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแล การปรับปรุง และการเปิดเผยข้อมูลในระดับที่เหมาะสมตามกรอบการรายงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ
10. เสรีภาพในการรวมกลุ่ม (Freedom of Association) และ การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) • กฎหมาย: พรบ. พ.ศ. 2518 • สำคัญ: การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) มาตรา 13: สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการ "แจ้งข้อเรียกร้อง" เป็นหนังสือเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือตกลงสภาพการจ้าง มาตรา 18: เมื่อตกลงกันได้ ต้องทำเป็นหนังสือและ "จดทะเบียน" ต่อภาครัฐเพื่อให้มีผลผูกพันทางกฎหมาย เสรีภาพในการรวมกลุ่ม (Freedom of Association) มาตรา 86 & 89: รับรองสิทธิลูกจ้างในการ "จัดตั้งและเข้าเป็นสมาชิก" สหภาพแรงงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ด้านสภาพการจ้างโดยไม่ถูกขัดขวาง	นโยบายเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of Association and Collective Bargaining) บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การเป็นสมาชิกองค์กรลูกจ้าง และการเจรจาต่อรองร่วมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยยึดหลักไม่ขัดขวาง ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ตอบโต้พนักงานที่ใช้สิทธิดังกล่าวโดยชอบ ในกรณีที่ยังไม่มีสหภาพแรงงานภายในองค์กร บริษัทฯ จัดให้มีกลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการเวทีสื่อสารกับผู้บริหาร และช่องทางรับข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียน เพื่อให้พนักงานสามารถสะท้อนประเด็นด้านสภาพการจ้าง สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัยและตรวจสอบได้ บริษัทฯ จะติดตามประสิทธิผลของกลไกดังกล่าวผ่านข้อมูลข้อเสนอแนะ การตอบสนองของฝ่ายบริหาร และประเด็นที่ได้รับการแก้ไข พร้อมทบทวนแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง
การใช้แรงงานหญิง • กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 38-43) • สำคัญ: ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่าง 22.00 – 06.00 น. ให้	การลาคลอดบุตร - พนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร คลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 120 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 60 วัน - พนักงานหญิงที่ลาคลอดบุตรมีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร กรณีบุตรมีภาวะเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ 120 วัน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันทำงานไม่เกิน 60 วัน และห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	หรือมีภาวะพิการ ไม่เกิน 15 วันต่อเนื่องจากวันลาคลอด โดยได้รับค่าจ้าง 50% ของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา ทั้งนี้ พนักงานต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลา - พนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้บริษัทฯ เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่ยืนยันว่าไม่อาจทำงานหน้าที่เดิมต่อไปได้ และบริษัทฯ จะพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้พนักงานนั้น - พนักงานหญิงมีครรภ์ควรแจ้งให้บริษัทฯ ทราบถึงการตั้งครรภ์ - การแท้งบุตรก่อนครบ 28 สัปดาห์ ไม่ถือเป็นการลาคลอด ให้ถือเป็นการลาป่วย เนื่องจากประสบอันตราย แต่หากแท้งบุตรหลังตั้งครรภ์เกิน 28 สัปดาห์ ให้ถือเป็นการลาคลอด
การควบคุม • กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 108-110 , มาตรา 112-115) • สำคัญ: ○ นายจ้างที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย และประกาศใช้ภายใน 15 วัน กรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับให้ประกาศภายใน 7 วัน ○ นายจ้างที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงานและให้เก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง ○ นายจ้างที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และให้รักษาเอกสารไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงิน	ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน) ประกาศปรับปรุงเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2568 รายงานทะเบียนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน) รายงานทะเบียนเงินเดือน บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน)

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	การดำเนินงานของบริษัท
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - กฎหมาย: พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (PDPA) - สาระสำคัญ: องค์กรต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	นโยบายและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ PDPA - นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Policy) บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน) แนวปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน) - ประกาศแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) และแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO Office) - ประกาศเรื่อง การบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ผ่านกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) - คำประกาศความเป็นส่วนตัว บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน) - แบบฟอร์มการขอความยินยอม บริษัท บีบีจีไอ จำกัด (มหาชน) “การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และการขอความยินยอม (Consent Form)”

หมายเหตุเพื่อการเปิดเผยต่อสาธารณะ ข้อมูลในเอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อสื่อสารภาพรวมแนวปฏิบัติด้านแรงงานของบริษัทฯ โดยควรตรวจสอบความถูกต้องของกฎหมาย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานกำกับดูแลอีกครั้งก่อนเผยแพร่ เนื่องจากกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้องอาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมเป็นระยะ

เอกสารอ้างอิง

กฎหมายหลัก : [พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541](#)

มาตรฐานสากล/ไทย : [มรท. 8001-2563 \(Thai Labour Standard\)](#)

การจ้างคนพิการ : [พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ](#)

ค่าจ้างล่าสุด : [ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง \(กระทรวงแรงงาน\)](#)

