

**บริษัท ทางยกระดับดอนเมืองจำกัด (มหาชน)**  
**Don Muang Tollway Public Company Limited**

40/40 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสนามบิน  
เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210  
โทร : (66) (02) 792-6500  
โทรสาร : (66) (02) 552-8065  
เลขทะเบียน บมจ. 0107537001129



ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 & ISO/IEC27001 CERTIFIED

40/40 ViphavadiRangsit Road,  
Sanambin, DonMuang, Bangkok 10210  
Tel. : (66) (02) 792-6500  
Fax. : (66) (02) 552-8065  
Plc Registration No. 0107537001129

**นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม**

**Policy on Labor Practice of DMT**

**บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)**

บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) หรือ DMT และบริษัทย่อย ดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) มาเป็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการด้านแรงงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

**ขอบเขต**

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน และคู่ค้าทางธุรกิจ

**แนวทางปฏิบัติ**

**1. แนวทางปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ**

บริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกระทำรุนแรง หรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา

**2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก**

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และในกรณีที่จ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

### 3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่กฎหมายกำหนด และจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมถึงจะไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22:00 นาฬิกา ถึงเวลา 06:00 นาฬิกา และไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่งงาน ลดสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมาจากมีครรภ์

### 4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าวของบริษัทฯ บริษัทฯ ย่อย และคู่ค้า ให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าและบริษัทฯ ให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

### 5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากสาเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทศนคติส่วนตัวในเรื่องรสนิยมทางเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการ ลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

### 6. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ จะเคารพสิทธิลูกจ้างและการให้เสรีภาพ ในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้ สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ

### 7. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

## 8. แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทฯ ส่งเสริมการทำงานที่ให้เกิดเกียรติกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของบริษัทฯ ถูกคุกคาม ห้ามการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคาม และการล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดเกียรติกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของบริษัทฯ ถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทางการสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้าง ถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องที่กระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

## 9. แนวปฏิบัติด้านการค้ำมนุษย์

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่ออย่างสูง โดยเฉพาะการห้ามกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ พนักงานทุกคนได้รับการว่าจ้างจากการสมัครงานด้วยความสมัครใจ ไม่ได้จากการถูกคุกคาม ลักพาตัว บังคับ ชูเชี้ยแต่อย่างใด บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดีตั้งแต่การจ้างงาน จนการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน ดังที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือดีกว่าข้อกำหนดทางกฎหมายเพื่อความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีตามนโยบายบริษัทฯ

## 10. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้ รวมถึงค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

## 11. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด โดยมีภาระระยะเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน การทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในลาต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

## 12. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

- บริษัทฯ จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

### 13. แนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ผู้รับเหมา ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า หรือผู้รับเหมาซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้า และผู้รับเหมาทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงานการไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- เคารพในความเสมอภาคของบุคคล และหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใด ๆ ในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ
- การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง
- สนับสนุนสภาพการจ้างงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
- ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกราย

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีการประเมินผ่านแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงคู่ค้า หรือการลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า เป็นต้น

ประกาศ ณ วันที่ 24 ธันวาคม 2567



( ดร.ศักดิ์ดา พรรณไวย )

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)