



หนังสือเวียนที่ 136/2568

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน

(Human Rights Policy in Workplace)

เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจ บริษัทฯ จึงตระหนักและเคารพสิทธิมนุษยชนเสมอมา โดยปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ เพศ ศาสนา เผ่าพันธุ์ สัญชาติ ความยากจน ความพิการ ผู้ป่วยหรือเป็นโรค รวมถึงเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิด สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมายและวัฒนธรรม กลุ่มไทยออยล์จึงประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน ดังนี้

1. ขอบข่ายการดำเนินงาน

สิทธิมนุษยชน เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ครอบคลุมถึงสังคม ชุมชน ตลอดจนลูกค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจในสายโซ่อุปทานของธุรกิจกลุ่มไทยออยล์ อีกทั้งสิทธิของบุคคลเหล่านั้นยังครอบคลุมถึงสิทธิในทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ทรัพยากรน้ำ ที่ดิน ป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากป่า แหล่งประมง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่ไร้มลภาวะ เป็นต้น

กลุ่มไทยออยล์เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนสิทธิแต่กำเนิดและสิทธิที่เท่าเทียมกันอันจะเฟื่องงอกงามได้ของแต่ละบุคคล โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ รวมถึงข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UNUDHR) และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights : Ruggie Framework)

2. ความเคารพในสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

กลุ่มไทยออยล์ให้ความสำคัญต่อสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด ๆ ด้วยเรื่องแนวคิดและมุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความทุพพลภาพ ชนชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพสมรส สัญชาติ หรือสถานภาพอื่นใดที่ถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชน ซึ่งขอบเขตของนโยบาย และหลักการด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และบุคคลที่ได้รับผลกระทบตลอด

ห่วงโซ่อุปทาน อันประกอบด้วย พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้าและผู้บริโภค ชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนกลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ ผู้หญิง สตรีมีครรภ์ เด็ก ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ พนักงานของคู่ค้า ชุมชนท้องถิ่น คนพื้นเมือง บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) และผู้ทุพพลภาพ ซึ่งมีความเสี่ยงจากผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันอาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมในห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มไทยออยล์

โดยกลุ่มไทยออยล์จะนำวิธีปฏิบัติด้านการให้ความสำคัญเป็นธรรมในสิทธิมนุษยชนที่สมเหตุสมผล และครอบคลุม มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการของของกลุ่มไทยออยล์ทั้งหมด โดยมุ่งเน้นที่จะขจัดความอยุติธรรม การเลือกปฏิบัติ การข่มขู่ และการละเมิดสิทธิทุกประเภท โดยยึดมั่นในหลักการที่จะปกป้องและรักษาสีทิมของพนักงาน ผู้ที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทาน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์ ซึ่งหลักการของกลุ่มไทยออยล์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย

- กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่องสังคม ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเคารพต่อชุมชนที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินงาน
- กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าการจ้างงานทั้งหมดควรได้รับการคัดเลือกอย่างเสรี และมุ่งมั่นที่จะละเว้นจากการใช้แรงงานบังคับหรือไม่สมัครใจในรูปแบบใด ๆ
- กลุ่มไทยออยล์ไม่เห็นด้วยกับการใช้แรงงานเด็กหรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ขัดขวางพัฒนาการของเด็ก
- กลุ่มไทยออยล์ตระหนักถึงความเสี่ยงที่ผู้คนกลุ่มเสี่ยงอาจเผชิญ และพยายามตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนกลุ่มนี้ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการแสวงหาประโยชน์
- กลุ่มไทยออยล์จะทำงานร่วมกับคู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจที่มีค่านิยมหลักและความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตรงกับของกลุ่มไทยออยล์

เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน กลุ่มไทยออยล์คาดหวังให้พนักงานยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- 2.1 พนักงานทุกระดับของกลุ่มไทยออยล์ต้องทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนโดยตรงให้ถี่ถ้วน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่แน่ใจให้ขอคำปรึกษาจากสำนักกฎหมาย ห้ามปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเองโดยไม่มีคำแนะนำ
- 2.2 กลุ่มไทยออยล์จัดรวบรวมกฎหมาย กฎและระเบียบของทางราชการให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้พนักงานศึกษา และให้การอบรมด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานอย่างเหมาะสม
- 2.3 กลุ่มไทยออยล์ต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนสากลแก่พนักงาน เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุนกิจการที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล

2.4 เมื่อพนักงานต้องไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ พนักงานต้องศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศปลายทางก่อนการเดินทาง เพื่อให้แน่ใจว่าสินค้า ตัวอย่างสินค้าและอุปกรณ์ที่นำไปด้วย เอกสารในการเดินทาง วัตถุประสงค์ของการเดินทาง และการปฏิบัติงานในประเทศปลายทางไม่ผิดกฎหมาย ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง

3. ความครอบคลุมของนโยบาย

นโยบายนี้บังคับใช้กับพนักงานกลุ่มไทยอยู่ดีทุกคน

4. กฎหมายและแนวทางปฏิบัติ

กลุ่มไทยอยู่ดีไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายต่อการเลือกปฏิบัติในทุกประเทศที่กลุ่มไทยอยู่ดี เข้าไปดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่กลุ่มไทยอยู่ดียังพยายามปฏิบัติให้ได้มากกว่าที่กฎหมายภายในประเทศ หรือ กฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ กำหนดไว้ในประเทศเหล่านั้นอีกด้วย กลุ่มไทยอยู่ดีจะ ดูแลให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนโยบายเหล่านี้อย่างเหมาะสม รวมทั้งกลุ่มไทยอยู่ดี ยึดมั่นที่จะปรับปรุงและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มไทยอยู่ดีได้ยึดมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมาย และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเพื่อป้องกัน บรรเทา เยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ กลุ่มไทยอยู่ดีจึงจัดให้มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ให้เชื่อมั่นว่า กระบวนการและกิจกรรมทางธุรกิจตลอด ห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มไทยอยู่ดี มีการผลิต การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติต่อลูกค้า ผู้รับเหมา พันธมิตร ทางธุรกิจ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน จะไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

5. มาตรฐานขั้นต่ำ

กิจกรรมทุกอย่างของกลุ่มไทยอยู่ดีต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม กลุ่มไทยอยู่ดีจะใช้นโยบายนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องปฏิบัติตาม หากในประเทศหรือท้องถิ่นนั้นไม่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น กลุ่มไทยอยู่ดีอาจปรับหรือเปลี่ยนแปลง มาตรฐานเหล่านี้ได้ตามความเหมาะสมโดยจะไม่ทำให้มาตรฐานลดลง

6. การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค

กลุ่มไทยอยู่ดีปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมและซื่อสัตย์ ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอยู่ที่ใด พนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่น หรือธรรมเนียมปฏิบัติ และจะได้รับการฝึกอบรมทักษะการทำงานที่เหมาะสม

กลุ่มไทยออยล์ตระหนักถึงคุณค่าในพนักงานทุกคนและความสนับสนุนร่วมมือที่พนักงานมอบให้ และมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน เพื่อโอกาสที่เท่าเทียมและต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และทุ่มเทเพื่อรักษาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานซึ่งปราศจากการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง การล่วงละเมิด การข่มขู่หรือการคุกคามในทุกวิถีทาง

7. นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามมิให้มีการทารุณกรรม

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและเป็นมืออาชีพ มีส่วนช่วยส่งเสริมพันธกิจเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อพิพาท และเพิ่มชื่อเสียงให้องค์กร กลุ่มไทยออยล์คาดหวังให้พนักงานทุกคนแสดงความเคารพต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่ค้า การล่วงละเมิดโดยเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือบุคคลที่สามเป็นรูปแบบหนึ่งของการประพฤติมิชอบที่ทำลายสภาพแวดล้อมการทำงาน และทำลายความสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน กลุ่มไทยออยล์จึงมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการล่วงละเมิดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยกลุ่มไทยออยล์จะไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ หรือการคุกคามในรูปแบบใด ๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้

7.1 การไม่เลือกปฏิบัติ

กลุ่มไทยออยล์ไม่เลือกปฏิบัติทั้งในการจ้างงานหรือเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความทุพพลภาพ ชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานะทหารผ่านศึกที่ได้รับการคุ้มครอง สถานะความเป็นพลเมือง หรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่บังคับใช้

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานของกลุ่มไทยออยล์ มีผลบังคับใช้กับการสรรหา การว่าจ้าง การชดเชย การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย วินัย การลดตำแหน่ง การเลิกจ้าง การปลดพนักงาน การเข้าถึงผลประโยชน์ และการฝึกอบรม รวมถึงการจ้างงานด้านอื่น ๆ ทั้งหมด

พนักงานที่มีคำถามหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กรทราบ พนักงานสามารถแสดงความกังวลและส่งรายงานได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ และหากพนักงานคนใดที่พบว่ามีส่วนร่วมในการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะประเภทใดก็ตาม จะถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งอาจได้รับบทลงโทษสูงสุด คือ การเลิกจ้าง

7.2 ห้ามมิให้มีการทารุณกรรม

กลุ่มไทยออยล์จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและน่าอยู่ โดยพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและความเคารพ โดยจะถือเป็นการละเมิดนโยบายของบริษัทฯ ที่จะให้พนักงานคนใดก็ตามถูกล่วงละเมิดทางวาจา หรือทางร่างกาย หรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานคนอื่นบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานะความเป็นพลเมือง หรือลักษณะอื่นใด

ที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายที่บังคับใช้ การล่วงละเมิดของพนักงานในสถานที่ทำงานกลุ่มไทยออยล์ โดยบุคคลภายนอกจะไม่ได้รับการยอมรับเช่นกัน โดยพนักงานผู้กระทำการละเมิดนโยบายในเรื่องการล่วงละเมิด จะได้รับพิจารณาโทษสูงสุดอาจถึงขั้นเลิกจ้าง

การฝ่าฝืนนโยบายนี้ หมายรวมถึงการล่วงละเมิดทางวาจา ทางกาย หรือทางสายตา รวมถึง การจ้างงานที่เลือกปฏิบัติ และการกระทำที่ต้อนรับหรือไม่ต้อนรับใครบางคนอันเนื่องจากสถานะที่ได้รับการคุ้มครองของบุคคลนั้น ๆ

การกระทำที่ถือเป็นการฝ่าฝืนตามนโยบายนี้ ได้แก่ คำกระทบกระเทียบเปรียบเปรย คำหยาม เรื่องตลก การเหมารวม โดยตัดสินจากภายนอกในทางลบ การข่มขู่ และการเผยแพร่หรือโพสต์เนื้อหาที่เป็น ลายลักษณ์อักษรหรือกราฟิก ที่แสดงความเป็นปรีภัยต่อบุคคลเนื่องจากสถานะที่ได้รับการคุ้มครอง กลุ่มไทยออยล์จะมิให้มีการกระทำความดังกล่าวนในสถานที่ทำงาน แม้ว่าการกระทำนั้นจะไม่รุนแรงเพียงพอหรือ แพร่หลายจนก่อให้เกิดการล่วงละเมิดที่ผิดกฎหมายก็ตาม

7.3 ล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง การกระทำที่ไม่พึงปรารถนาทางเพศ การคุกคามทางเพศ การยื่นข้อเสนอทางเพศ เรียกร้องให้มีการให้ผลประโยชน์ทางเพศ และการกระทำทางกายหรือทางวาจา การแตะโลมทางสายตา ที่สื่อถึงเรื่องเพศอันไม่เป็นที่ปรารถนา เช่น

- การยื่นเงื่อนไขการจ้างงานโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย
- การยอมรับหรือปฏิเสธ โดยใช้พฤติกรรมดังกล่าว เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจจ้างงาน
- การกระทำที่มีจุดประสงค์หรือผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล หรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ข่มขู่ไม่เป็นมิตรหรือน่ารังเกียจ

นโยบายนี้ ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดทางเพศโดยไม่คำนึงว่าพฤติกรรมที่ล่วงละเมิดนั้น จะมี ลักษณะทางเพศหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็นการละเมิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม การกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นที่ปรารถนาอันเนื่องมาจากเพศ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการฝ่าฝืนนโยบายนี้ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีส่วนร่วมในการล่วงละเมิด และบุคคลที่ถูกล่วงละเมิดจะเป็นคนเดียวกันหรือต่างเพศก็ตาม

8. นโยบายต่อต้านการค้าทาสนและการค้ามนุษย์

ในฐานะพลเมืององค์กรที่มีความรับผิดชอบ กลุ่มไทยออยล์สนับสนุนการจัดการค้ามนุษย์และการเป็นทาสอย่างเต็มที่จากห่วงโซ่อุปทาน กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรฐานสากล เช่น หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ นอกเหนือจากการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์เอง

กลุ่มไทยออยล์ไม่ยอมให้มีการค้ำมนุษย์ การจัดหากิจกรรมทางเพศเชิงพาณิชย์ หรือการใช้แรงงานบังคับและการกระทำที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก และการค้ำมนุษย์

9. การใช้แรงงานเด็ก

กลุ่มไทยออยล์ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส แรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา กลุ่มไทยออยล์ไม่มีการจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่ในกรณีที่การจ้างเหล่านั้น เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย

10. นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าความสำเร็จที่ยั่งยืนสำเร็จได้ด้วยคนที่มุ่งมั่น ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดในองค์กรที่จะสำคัญเท่ากับบุคลากรที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งต่อวัฒนธรรม และผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น กลุ่มไทยออยล์จึงให้ความสำคัญกับความมั่นคง ปลอดภัย และการปกป้องพนักงาน พนักงานผู้รับเหมา และบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มไทยออยล์ตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงซัพพลายเออร์ ลูกค้าและส่วนรวม

นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานนี้เป็นไปตามหลักการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์ซึ่งมีผลผูกพันกับทั้งกลุ่มไทยออยล์ ดังนั้น เพื่อเป็นองค์กรชั้นนำในการป้องกันอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมการกลั่นน้ำมันและปิโตรเคมี กลุ่มไทยออยล์จึงได้นำระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของกลุ่มไทยออยล์มาใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งเป็นไปตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บังคับใช้ในประเทศที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินธุรกิจ

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าอุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ ดังนั้น กลุ่มไทยออยล์ได้บูรณาการความปลอดภัยและสุขภาพในการจัดการธุรกิจ เพื่อให้กิจกรรมทั้งหมดได้รับการพิจารณาด้วยมุมมองของการป้องกันอุบัติเหตุทุกประเภท และการคุ้มครองบุคลากรในสถานที่ทำงาน เพื่อยกระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็งและป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องต่อฝ่ายจัดการและพนักงาน

กลุ่มไทยออยล์ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม รวมถึงดำเนินการเพื่อลดอันตรายให้เหลือน้อยที่สุด มีการจัดทำแผนฉุกเฉินและจัดการกับความเสียหายที่เหลือนี้อย่างรวดเร็วลดภัยคุกคามต่อธุรกิจและปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอีกด้วย

11. การจ้างงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน

กลุ่มไทยออยล์มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรที่ยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมอเท่ากันสำหรับผู้สมัครทั้งหมดของกลุ่มไทยออยล์ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดเพศ สถานะ เชื้อชาติ และศาสนา

12. การจ่ายค่าจ้าง การกำหนดเวลาการทำงาน และสิทธิการลาหยุดงาน

12.1 ค่าจ้างและเวลาการทำงาน

กลุ่มไทยออยล์เป็นบริษัทที่จ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนแก่พนักงานในระดับชั้นนำเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมและมาตรฐานระดับประเทศ กลุ่มไทยออยล์ดำเนินการตามกฎหมาย ทั้งการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมกับความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานและครอบครัว และไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งการจ่ายค่าจ้างในวันลาหยุด รวมตลอดถึงระเบียบข้อบังคับแห่งท้องถิ่น ในเรื่องเวลา ชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้าง ซึ่งกลุ่มไทยออยล์มีการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ กลุ่มไทยออยล์ถือเป็นนโยบายที่จะวางแผนการทำงานในทางที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานล่วงเวลา ไม่ว่าจะเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี โดยการทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานในทุกกรณี

ในกรณีสิ้นสุดการจ้างงาน ไม่ว่ากรณีใด กลุ่มไทยออยล์จะมีการแจ้งพนักงานล่วงหน้าตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และจ่ายผลประโยชน์ที่พนักงานพึงจะได้รับตามสิทธิที่ระบุไว้ในระเบียบของบริษัท ซึ่งจะไม่น้อยกว่าสิทธิที่พนักงานจะพึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนด

12.2 สิทธิการลาหยุดงาน

กลุ่มไทยออยล์กำหนดสิทธิวันลาและวันหยุดต่าง ๆ ให้แก่พนักงานโดยยังคงได้รับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

13. นโยบายการจ่ายที่เท่าเทียม

กลุ่มไทยออยล์สนับสนุนหลักการความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อการจ้างงาน และมุ่งมั่นที่จะมีขั้นตอนในการกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงานของพนักงานทุกคนที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมายและปราศจากอคติ และเข้าใจดีว่าการจ่ายเงินที่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงเป็นสิทธิตามกฎหมายภายใต้กฎหมายแรงงานไทย ดังนั้น กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจว่านโยบายการจ้างงานและแนวปฏิบัติของกลุ่มไทยออยล์เป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรฐานสากลตามที่กล่าวในข้างต้น นอกเหนือจากดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์เอง ซึ่งรวมถึงการประยุกต์ใช้กระบวนการประเมินค่างานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการบริหารค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่มีค่างานเท่ากัน

การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในความเป็นธรรม และเป็นส่วนหนึ่งของผลประโยชน์จากการทำงานให้กลุ่มไทยออยล์ ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวหมายถึง ค่าจ้างพื้นฐาน ผลประโยชน์สวัสดิการต่าง ๆ เงินเพิ่มเติม การรักษาพยาบาล เงินตามที่ระบุไว้ในสัญญา รวมถึงการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

กลุ่มไทยออยล์ขอรับรองว่าจะนำหลักการจ่ายที่เท่าเทียมมาใช้กับพนักงานทุกคน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกลุ่มไทยออยล์ได้กำหนดมาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างพนักงานชายและหญิง และนำแผนดำเนินการที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งตรวจสอบให้มั่นใจว่าการจ่ายมีความเท่าเทียมกัน กล่าวคือ

13.1 พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันในสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจาก

- ลักษณะงานที่มอบหมายอย่างเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน
- การจัดอันดับงานที่ “มีค่าเท่าเทียมกัน”
- งานที่มี “ระดับค่าจ้างเท่ากัน” (หรือเรียกว่า “งานที่เท่ากัน”)

13.2 เพื่อให้บรรลุและคงไว้ซึ่งการจ่ายที่เท่าเทียมกัน กลุ่มไทยออยล์ได้ดำเนินการดังนี้ คือ

- มีระบบการจ่ายเงินที่โปร่งใส ซึ่งพนักงานทุกคนจะได้รับการสื่อสารให้ทราบ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่า พนักงาน ผู้รับเหมาแรงงาน พนักงานชั่วคราว และหน่วยงานทั้งหมด ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยในส่วนของค่าจ้างเงินที่เท่าเทียม และได้รับการปฏิบัติที่ไม่น้อยกว่าแต่อย่างใด
- ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

14. การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มไทยออยล์ให้คำแนะนำและจัดฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่านโยบายนี้จะถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พนักงานจะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น สำหรับการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การสนับสนุนเสรีภาพของสมาคมและให้การรับรองผลของการเจรจาต่อรอง

กลุ่มไทยออยล์ไม่มีนโยบายคัดค้านการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ทั้งยังสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอันเกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานทุกกรณี ตลอดจนมีการเลือกตั้งตัวแทนพนักงาน โดยพนักงาน เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานมาชี้แจงต่อฝ่ายจัดการเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

16. การเคารพสิทธิชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

พนักงานของกลุ่มไทยออยล์ต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และยึดถือในหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติอย่างเคร่งครัด มีการดำเนินงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อปกป้องและส่งเสริมความเป็นอยู่ของ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่กลุ่มไทยออยล์เข้าไปดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ

17. การเคารพต่อข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว

กลุ่มไทยออยล์ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว และให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือทำธุรกรรมกับกลุ่มไทยออยล์ ตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม อย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

18. การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ

กลุ่มไทยออยล์ตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนตามหลักสากลและกฎหมายไทย กลุ่มไทยออยล์ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสดแสดงออกทางความคิดเห็น หรือเข้าร่วมกิจกรรมภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น การเลือกตั้ง การแสดงความคิดเห็นในเวทีสาธารณะ หรือการเข้าร่วมโครงการที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐโดยอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและความเหมาะสม

กลุ่มไทยออยล์จะไม่ขัดขวางหรือปิดกั้นสิทธิของพนักงานในการมีส่วนร่วมดังกล่าว และจะไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่ใช้สิทธินั้นอย่างสุจริต โดยจะอำนวยความสะดวกตามสมควร เช่น การอนุญาตให้ลางานเพื่อไปใช้สิทธิเลือกตั้ง หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

19. กระบวนการร้องทุกข์

กลุ่มไทยออยล์มีกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งพนักงานสามารถนำปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาร้องทุกข์ได้ พนักงานที่รู้ดีกว่าตนมีเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกข่มเหง การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกละเมิดสิทธิ หรือตกเป็นเหยื่อของผู้อื่นมีสิทธิร้องเรียนปัญหาตามกระบวนการร้องเรียนได้ตามกระบวนการที่ระบุไว้ในนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติด้านการบุคคล

ลูกค้าที่รู้ดีกว่าตนมีเรื่องร้องเรียนสามารถร้องเรียนปัญหาผ่านกระบวนการร้องเรียนสำหรับลูกค้าของบริษัทกลุ่มไทยออยล์ได้ กลุ่มไทยออยล์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึง และใช้งานกระบวนการร้องเรียน/การตอบรับของกลุ่มไทยออยล์ได้ ตามกระบวนการเรื่องการแจ้งเบาะแส ภายใต้การรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

19.1 ขั้นตอนการรายงาน

พนักงานคนใดที่เชื่อว่าตนเองเคยมีประสบการณ์หรือพบเห็นการกระทำใด ๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ ควรรายงานข้อกังวลนั้นต่อหัวหน้างาน ตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร หรือแผนกแรงงาน/พนักงานสัมพันธ์ ทันที โดยบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตตามนโยบายนี้ ในการรับเรื่องร้องเรียนในนามของกลุ่มไทยอยส์ โดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผยต่อบุคคลที่กระทำความผิดตามนโยบายนี้

การร้องทุกข์หรือการร้องเรียน อาจทำได้ด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการร้องทุกข์หรือการร้องเรียนด้วยวาจา พนักงานอาจถูกขอให้ทำคำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในระหว่างการสอบสวน ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนทั้งหมดเท่าที่เป็นไปได้ ควรมีวันที่ เวลา สถานที่ รายละเอียดของเหตุการณ์ ชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และชื่อของพยานของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนทั้งหมดจะถูกส่งต่อไปยังฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กรทันที เพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา พนักงานคนใดที่ตระหนักถึงการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ หรือผู้ที่ได้รับหรือเรียนรู้รายงานการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ จะต้องรายงานการกระทำดังกล่าวต่อฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร

19.2 การตอบสนองต่อข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน

รายงานทั้งหมดที่อธิบายถึงการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ จะได้รับการตรวจสอบอย่างรวดเร็วและถี่ถ้วน พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือในการสอบสวน กลุ่มไทยอยส์มุ่งมั่นที่จะรักษาความลับและจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งหมด เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลจะเปิดเผยเฉพาะกับผู้ที่จำเป็นต้องทราบเท่านั้น

19.3 การดำเนินการแก้ไข

กลุ่มไทยอยส์จะไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิด หรือการเลือกปฏิบัติใด ๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ หากการตรวจสอบพบว่าการละเมิดนโยบายนี้หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ เกิดขึ้น กลุ่มไทยอยส์จะดำเนินการแก้ไขรวมถึงการลงโทษทางวินัย จนถึงและรวมถึงการเลิกจ้างตามความเหมาะสมภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มไทยอยส์จะพิจารณาลงโทษพนักงานสำหรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมใด ๆ ที่พบในการตรวจสอบรายงานที่จัดทำขึ้นภายใต้นโยบายนี้ ไม่ว่าการกระทำนั้นจะเป็นการละเมิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลที่มีส่วนร่วมในการละเมิดนโยบายนี้ไม่ใช่พนักงานของกลุ่มไทยอยส์ กลุ่มไทยอยส์จะดำเนินการแก้ไขอย่างสมเหตุสมผลและเหมาะสมภายใต้สถานการณ์นั้น

19.4 การห้ามการตอบโต้

ห้ามมิให้มีการตอบโต้ใด ๆ โดยเด็ดขาดต่อพนักงานสำหรับการรายงานการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด หรือพฤติกรรมต้องห้ามอื่น ๆ หรือเพื่อให้ความร่วมมือในการสอบสวนการล่วงละเมิด พนักงานทุกคนที่มีประสบการณ์ หรือพบเห็นการกระทำใด ๆ ที่พวกเขาเชื่อว่าถูกตอบโต้ ควรรายงานการกระทำดังกล่าวต่อหัวหน้างาน หรือแผนกแรงงาน/พนักงานสัมพันธ์ ทันที

20. การสื่อสารนโยบาย

กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายทั้งหมดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทาง

20.1 กิจกรรมของบริษัท อาทิ กิจกรรมปฐมนิเทศพนักงาน กิจกรรม Townhall หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับพนักงาน

20.2 การสื่อสารผ่านช่องทางของบริษัทฯ อาทิ E-mail, Intranet, Micro learning ใน Thairoil Academy application, Official Line



(นายบัณฑิต ธรรมประจำจิต)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

22 กรกฎาคม 2568