
ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ ຂອງ ບໍລິສັດ HUGO BOSS

1. ບົດສະເໜີ

ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມສະບັບນີ້ໄດ້ກຳນົດສິດທິພື້ນຖານຂອງບັນດາຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຂອງ ບໍລິສັດ HUGO BOSS ແລະ ປະກອບດ້ວຍມາດຕະຖານທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂັ້ນພື້ນຖານ. ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມຈະຖືກນຳໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນຂອງ ບໍລິສັດ HUGO BOSS ເຊັ່ນດຽວກັນ.

ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ ຖືກສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານສິນທິສັນຍາຫຼັກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ລວມເຖິງ ຖະແຫຼງການຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍທັງໝົດມີພັນທະໃນການປະຕິບັດຕາມ ມາດຕະຖານສະບັບນີ້. ບໍລິສັດ HUGO BOSS ຂໍສະຫງວນສິດໃນການດັດແກ້ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ ເມື່ອ ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ.

ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ພັນທະຕ່າງໆ (ມາດຕະຖານ) ທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມຈະມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍທຸກຄົນ ບໍ່ວ່າພວກເຂົາຈະເປັນຜູ້ອອກແຮງງານໂດຍກົງ, ທາງອ້ອມ, ຖາວອນ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຮັບງານມາເຮັດຢູ່ບ້ານກໍຕາມ.

ອີງຕາມມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ HUGO BOSS ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດ ແລະ ສາກົນ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍມີພັນທະໃນການແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຊາບກ່ຽວກັບ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຮັບປະກັນໃຫ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າຂອງບໍລິສັດ ເພື່ອຮັບຜິດຊອບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ. ຊື່ຂອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຈະຖືກສົ່ງເຖິງ ບໍລິສັດ HUGO BOSS.

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຕ້ອງບັນທຶກການເຄື່ອນໄຫວທີ່ຕົນໄດ້ດຳເນີນການໃສ່ເອກະສານດ້ວຍວິທີການທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມສະບັບນີ້.

2. ການບັງຄັບໃຊ້ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຜູ້ຮັບເໝົາຊ່ວງຕໍ່.

ນອກຈາກນີ້, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍແມ່ນຍັງພັນທະໃນການໃຫ້ຄຳແນະນຳຜູ້ຮັບເໝົາຊ່ວງຕໍ່ ແລະ ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຍ່ອຍຂອງຕົນ ກ່ຽວກັບພັນທະໃນການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ເພື່ອຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ດ້ວຍວິທີການທີ່ເໝາະສົມ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມຂອງ ບໍລິສັດ HUGO BOSS. ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະເຫັນດີກັບຂໍ້ຕົກລົງທີ່ເໝາະສົມກັບຜູ້ຮັບເໝົາຊ່ວງຕໍ່ ແລະ ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຍ່ອຍຂອງຕົນຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ ບໍລິສັດ HUGO BOSS ມີສິດໃນການດຳເນີນການກວດສອບຕາມມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມສະບັບນີ້.

3. ບົດແນະນຳ

3.1 ໂດຍສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດໝາຍຂອງຊາດ ແລະ ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ.

ນອກຈາກການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມສະບັບນີ້ແລ້ວ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍມີພັນທະໃນການດຳເນີນການດ້ວຍວິທີການທີ່ມີຈັນຍາບັນ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບສິນທິສັນຍາສາກົນ ລວມເຖິງ ກົດໝາຍທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ແຫ່ງ

ຊາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນນິຕິກຳວ່າດ້ວຍແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມແຫ່ງຊາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢູ່ ສະຖານທີ່ດຳເນີນການຜະລິດຂອງຕົນ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະບໍ່ຍອມອະນຸຍາດ ຫຼື ມີສ່ວນພົວພັນກັບການໃຫ້ສິນບິນ, ສິນນໍ້າໃຈ ຫຼື ການສໍ້ລາດ ບັງຫຼວງໃນຮູບແບບອື່ນໆ. ບໍ່ວ່າໃນທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມ ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງບໍ່ຈ່າຍເງິນ, ສະເໜີ, ມອບໃຫ້, ສັນຍາວ່າຈະໃຫ້ ຫຼື ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການຈ່າຍເງິນຈຳນວນໃດໜຶ່ງໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນອື່ນ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານໃດໜຶ່ງຂອງ ບໍລິສັດ HUGO BOSS ເພື່ອແລກປ່ຽນກັບການກະທຳທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງທີ່ພົວພັນເຖິງການຕັດສິນໃຈ, ການປະຕິບັດ ໜ້າທີ່ ຫຼື ການເຄື່ອນໄຫວທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສາຍພົວພັນທາງທາງດ້ານທຸລະກິດຂອງຕົນກັບ ບໍລິສັດ HUGO BOSS. ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງມີການປະພຶດຢ່າງບໍ່ເໝາະສົມ ຊຶ່ງເປັນການປະຕິບັດໂດຍບໍ່ບໍລິສຸດໃຈ ຫຼື ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນລັກສະນະ ອື່ນ ທີ່ນອກເໜືອຈາກທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດ ໝາຍ.

ນອກຈາກນີ້, ມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມສະບັບນີ້ຍັງກຳນົດມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ຈະຖືກນຳໃຊ້. ໃນກໍລະນີທີ່ຂໍ້ ກຳນົດຂອງນິຕິກຳແຫ່ງຊາດ ກົງກັນກັບຂໍ້ກຳນົດທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມສະບັບນີ້, ຂໍ້ກຳນົດທີ່ ໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງສູງສຸດ ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານແມ່ນຈະມີຜົນສັກສິດເໜືອກ່ວາ.

3.2 ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ

ບໍ່ວ່າໃນກໍລະນີໃດໆກໍຕາມ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງບໍ່ວ່າຈ້າງແຮງງານເດັກ. ເກນອາຍຸຕໍ່າສຸດສຳລັບການເລີ່ມເຮັດວຽກ ແມ່ນ 15 ປີ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຈະບໍ່ສາມາດເລີ່ມຕົ້ນເຮັດວຽກໄດ້ກ່ອນທີ່ພວກເຂົາຈະກະສຽນອາຍຸ ທີ່ເປັນພາກບັງຄັບໃຫ້ເຂົ້າຮຽນ. ນອກຈາກນີ້, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 18 ປີ ຈະບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມອັນຕະລາຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນວຽກທີ່ອາດຈະມີການແຊກແຊງການຮຽນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງພວກເຂົາ ຫຼື ສຸຂະພາບ ຫຼື ຮ່າງກາຍ, ສະພາບຈິດໃຈ, ຄວາມສະຫຼາດ, ສິນລະທຳ ຫຼື ການ ພັດທະນາສັງຄົມຂອງພວກເຂົາ.

3.3 ແຮງງານທີ່ຖືກບັງຄັບ

ຜູ້ອອກແຮງງານໃດໜຶ່ງຈະບໍ່ຖືກວ່າຈ້າງ ຫຼື ບັງຄັບໃຫ້ເຮັດວຽກໂດຍຂັດກັບເຈດຈຳນົງຂອງຕົນເອງ. ໂດຍສະເພາະ ແລ້ວ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ນຳໃຊ້ແຮງງານທີ່ຖືກບັງຄັບ, ຄົນງານທີ່ຖືກຜູກມັດ, ຂ້າທາດ ຫຼື ນັກໂທດ. ຜູ້ ອອກແຮງງານຈະບໍ່ຖືກຈຳກັດສິດເສລີພາບຂອງພວກເຂົາໃນການເຄື່ອນໄຫວບໍ່ວ່າໃນລະຫວ່າງ ຫຼື ພາຍຫຼັງເວລາເຮັດ ວຽກ.

ຜູ້ອອກແຮງງານຈະຕ້ອງໄດ້ຝາກເອກະສານສ່ວນຕົວໄວ້ກັບຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຖ້າຫາກກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດໄວ້ເພື່ອສ້າງ ແລະ ຮັກສາສາຍສຳພັນທາງດ້ານການຈ້າງງານ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະບໍ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນວາງ "ເງິນຄ້າ ປະກັນ". ຫຼື ຈະບໍ່ກັກເອກະສານປະຈຳຕົວຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໄວ້. ຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ຂອງຕົນໄດ້ຕະຫຼອດເວລາ ໂດຍມີແຈ້ງການໃຫ້ຊາບລ່ວງໜ້າ.

3.4 ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ມີມະນຸດສະທຳ.

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຕ້ອງໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບກຽດສັກສິ, ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ສິດທິລັກສະນະສ່ວນຕົວຂອງແຕ່ລະ ບຸກຄົນ. ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ, ເພດ ຫຼື ທາງວາຈາ, ການທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ ຕະຫຼອດເຖິງການຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ການສະແຫວງຫາສິດຜົນປະໂຫຍດທຸກຮູບແບບ. ມາດຕະການທາງວິໄນຈະຕ້ອງ ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ມາດຕະຖານທາງດ້ານສິດທິມະນຸດທີ່ເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງ ສາກົນ.

3.5 ຂໍ້ຫ້າມໃນການແຍກປະຕິບັດ

ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຕໍ່ ແລະ ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນໂດຍບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ເພດ, ໄວ, ສັງຄົມ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ຊາດກຳເນີດ, ຄວາມເຊື່ອ, ຄວາມຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງຜູ້ອອກແຮງງານ (ລວມທັງສະຫະພັນກຳມະບານ), ຄວາມຄິດເຫັນທາງດ້ານການເມືອງ, ລົດນິຍົມທາງເພດ, ສະຖານະພາບການແຕ່ງງານ ຫຼື ຄວາມພິການ, ການຖືພາ ຫຼື ລັກສະນະສະເພາະຕົວອື່ນໆ. ຫຼັກການປະຕິບັດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ຈະຖືກນຳໃຊ້ສະເພາະກັບຂັ້ນຕອນການຈ້າງງານ, ລະບຽບວິໄນ, ການອອກບ້ານນາ ແລະ ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ການຈ່າຍເງິນເດືອນ ແລະ ເງິນບ້ານນາຂອງບໍລິສັດ ຕະຫຼອດເຖິງ ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງຕ່າງໆ.

3.6 ໂມງລັດຖະການສູງສຸດ ແລະ ການລາພັກປະຈຳປີຕໍ່າສຸດ

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມລະບຽບກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊິ່ງກຳນົດໂມງລັດຖະການ. ໃນກໍລະນີທີ່ລະບຽບກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດບໍ່ມີຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບໂມງລັດຖະການ ຫຼື ກຳນົດໂມງລັດຖະການທີ່ໜ້ອຍກວ່າຂໍ້ກຳນົດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງສັນຍາຫຼັກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ, ໂມງລັດຖະການປົກກະຕິແມ່ນຈະຈຳກັດທີ່ 48 ຊົ່ວໂມງ. ໂມງລັດຖະການ (ລວມທັງການເຮັດວຽກເກີນໂມງໂດຍສະໝັກໃຈ) ຈະຕ້ອງບໍ່ເກີນ 60 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ. ຫ້າມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສັ່ງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກເກີນໂມງຢ່າງເປັນປົກກະຕິ. ຈະອະນຸຍາດໃຫ້ຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນ.

ຜູ້ອອກແຮງງານຈະໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ພັກໄດ້ໜຶ່ງວັນ (24 ຊົ່ວໂມງ) ຫຼັງຈາກທີ່ເຮັດວຽກຫົກວັນລັດຖະການຕິດຕໍ່ກັນ. ນອກຈາກນີ້, ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນມີສິດລາພັກຢ່າງຕໍ່າສຸດຕາມທີ່ກົດໝາຍກຳນົດ.

3.7 ຄ່າຕອບແທນ

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຕ້ອງຈ່າຍຄ່າຕອບແທນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນ ສຳລັບການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາບໍ່ວ່າຈະເປັນເງິນສົດ ຫຼື ວັດຖຸສິ່ງຂອງຕາມດຸນພິນິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນສຳລັບອາທິດທີ່ເຮັດວຽກເປັນປົກກະຕິ ຊຶ່ງພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການໂດຍພື້ນຖານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ເພື່ອສະໜອງ ລາຍໄດ້ທີ່ຈຳເປັນ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະຕ້ອງຈ່າຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ຫຼື ຄ່າແຮງງານຕາມອັດຕາຄ່າແຮງງານທົ່ວໄປທີ່ເໝາະສົມ, ແລ້ວແຕ່ຈຳນວນໃດຈະສູງກ່ວາ, ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄ່າແຮງງານ, ແລະ ການໃຫ້ສະຫວັດດີການໃດໜຶ່ງດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ສັນຍາແຮງງານ. ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງປະສານສົມທົບກັບ ບໍລິສັດ HUGO BOSS ເພື່ອກຳນົດລະດັບຄ່າຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ. ຜູ້ອອກແຮງງານຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ແລະ ຄ່າແຮງງານຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ເດືອນ. ຜູ້ອອກແຮງງານຈະໄດ້ຮັບສັນຍາແຮງງານຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ຈະຕ້ອງລົງລາຍເຊັນໃສ່ສັນຍາດັ່ງກ່າວກ່ອນທີ່ຈະເກີດມີສາຍສຳພັນການຈ້າງງານ. ຄ່າຕອບແທນຈະປະກອບເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນຂອງສັນຍາແຮງງານ. ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໃບຈ່າຍເງິນເດືອນຈະຖືກມອບໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ.

ການເຮັດວຽກເກີນໂມງທັງໝົດຈະໄດ້ຮັບຄ່າຊົດເຊີຍໃນອັດຕາພິເສດ. ໃນກໍລະນີທີ່ຈະຕ້ອງນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດ ໝາຍທີ່ມີເໝາະສົມ ຫຼື ຈະຕ້ອງນຳໃຊ້ຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນ. ໃນກໍລະນີທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໃຫ້ ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບຄ່າຊົດເຊີຍສຳລັບການເຮັດວຽກເກີນໂມງໃນມື້ພັກ, ການດຳເນີນການດັ່ງກ່າວນີ້ຈະຕ້ອງປະຕິບັດໂດຍອີງຕາມການຍິນຍອມຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານ.

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຕ້ອງບໍ່ນຳໃຊ້ມາດຕະການປັບໄໝທາງການເງິນ, ການລົງໂທດ ຫຼື ການຫັກເງິນຈາກຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການຮັກສາລະບຽບວິໄນທາງດ້ານແຮງງານ. ການຫັກເງິນເດືອນຈະຈຳກັດສະເພາະຕາມທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດພາຍໃຕ້ລະບຽບກົດໝາຍທ້ອງຖິ່ນເທົ່ານັ້ນ. ມາດຕະການຕ່າງໆຕ້ອງມີຄວາມໂປ່ງໃສ, ບັນທຶກໄວ້ເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ໄດ້ຮັບການຍິນຍອມຈາກ ຜູ້ອອກແຮງງານ.

3.8 ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍແມ່ນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນຢູ່ສະຖານທີ່ປະຕິບັດວຽກງານ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຈະຕ້ອງສະໜອງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ມີສຸຂະອານາໄມ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ນຳໃຊ້ມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິພາບທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້ໃນການປ້ອງກັນອຸບັດຕິເຫດ ແລະ ພະຍາດອາຊີບຕ່າງໆ. ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຈະຕ້ອງຈັດການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງເປັນປະຈຳ.

ດ້ານຫຼັກໆທີ່ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ແມ່ນຄວາມປອດໄພຈາກອັກຄີໄພ, ຄວາມປອດໄພໃນອາຄານ, ຄວາມປອດໄພໃນການນຳໃຊ້ເຄື່ອງກົນຈັກ ແລະ ສານເຄມີ. ຈະຕ້ອງມີການສ້າງເຄື່ອງໝາຍທີ່ຊັດເຈນໃສ່ເສັ້ນທາງສຸກເສີນ ແລະ ທາງອອກທີ່ປອດໄພ, ມີແສງສະຫວ່າງພຽງພໍ ແລະ ປາດສະຈາກສິ່ງກົດຂວາງຕ່າງໆ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຕ້ອງມີການກະກຽມແຜນການອົບພະຍົບ ແລະ ດຳເນີນການຝຶກຊ້ອມອົບພະຍົບ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງເປັນປະຈຳຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍທ້ອງຖິ່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ໂດຍຈະຕ້ອງມີການຝຶກຊ້ອມຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ປີ. ຜູ້ສະໜອງຕ້ອງມີອຸປະກອນດັບເພີງທີ່ພ້ອມໃຊ້ງານ ແລະ ອຸປະກອນປ້ອງກັນສ່ວນບຸກຄົນ ສຳລັບເຄື່ອງກົນຈັກ ແລະ ການຈັດການສານເຄມີທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງບັນທຶກມາດຕະການທັງໝົດທີ່ຖືກນຳໃຊ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ.

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນອາວຸໂສທີ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດທາງດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບດັ່ງກ່າວ.

ຂໍ້ກຳນົດກ່ອນໜ້ານີ້ຈະຖືກນຳໃຊ້ກັບເຂດສັນທະນາການ ແລະ ທີ່ພັກອາໄສສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ຖ້າຫາກຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍມີການຈັດຫາສິ່ງອ່ານວຍຄວາມສະດວກດັ່ງກ່າວໃຫ້ພ້ອມໃຊ້ງານ.

3.9 ສິດເສລີພາບໃນການເປັນສະມາຊິກ ແລະ ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ.

ຜູ້ອອກແຮງງານຈະມີສິດໃນການສ້າງ ຫຼື ເຂົ້າຮ່ວມອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ພວກເຂົາເລືອກ ແລະ ເພື່ອດຳເນີນການເຈລະຈາກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂສະພາບການຂອງວຽກເປັນກຸ່ມ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນກ່ຽວກັບ ຄ່າແຮງງານ, ແລະ ມີສິດດຳເນີນການເຈລະຈາໄດ້ຢ່າງເສລີ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຈະຕ້ອງບໍ່ແຍກປະຕິບັດ, ສ້າງຄວາມລຳຄານ, ຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ຕອບໂຕ້ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໃຊ້ສິດດັ່ງກ່າວໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ຫຼື ເຈລະຈາຢ່າງເສລີ ແລະ ຮ່ວມກັນ.

ໃນກໍລະນີໃດໜຶ່ງ ທີ່ມີລະບົບການຮ້ອງທຸກສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ.

3.10 ການປົກປ້ອງສິ່ງແວດລ້ອມ

ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບ ແລະ ລະບຽບການທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ນຳໃຊ້ໃນປະເທດທີ່ດຳເນີນການຜະລິດ. ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ມາດຕະຖານຕ່າງໆທີ່ນຳໃຊ້ໃນການກຳຈັດສິ່ງເສດເຫຼືອ, ການຈັດການ ແລະ ການກຳຈັດສານເຄມີ ແລະ ສານທີ່ເປັນອັນຕະລາຍອື່ນໆ ຕະຫຼອດເຖິງການຈັດການ ການປ່ອຍມົນລະພິດ ແລະ ນ້ຳເສຍ ຢ່າງໜ້ອຍຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂັ້ນຕໍ່າສຸດທີ່ກົດໝາຍກຳນົດ. ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງສືບຕໍ່ດຳເນີນວຽກງານກ່ຽວກັບການຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ຫຼີກລ້ຽງມົນລະພິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ, ແລະ ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າຕົນໄດ້ນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້.

4. ສິດທິໃນການກວດກາ /ປະເມີນຕົນເອງ.

ໂດຍບໍ່ມີການແຈ້ງໃຫ້ຊາບລ່ວງໜ້າ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຕົກລົງເຫັນດີໃຫ້ບໍລິສັດ HUGO BOSS ດຳເນີນການກວດສອບ ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຫຼື ບໍລິສັດໃນເຄືອຂອງຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍໄດ້ທຸກເວລາໃນລະຫວ່າງໂມງລັດຖະການປົກກະຕິ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມ ຫຼື ຕົກລົງເຫັນດີໃຫ້ໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍບຸກຄົນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຈາກ ບໍລິສັດ HUGO BOSS ດຳເນີນການກວດສອບດັ່ງກ່າວ. ບໍລິສັດ HUGO BOSS ມີສິດ

ເລືອກເອົາຜູ້ກວດກາດັ່ງກ່າວຕາມດຸນພິນດຂອງຕົນພຽງຜູ້ດຽວ. ຜູ້ກວດກາຈະຕ້ອງນຳສະເໜີຫຼັກຖານການແຕ່ງຕັ້ງ ຈາກບໍລິສັດ HUGO BOSS ເມື່ອເດີນທາງມາເຖິງ. ຕາມຫຼັກການແລ້ວ, ບໍລິສັດ HUGO BOSS ຈະຕ້ອງ ຮັບຜິດຊອບຄ່າກວດສອບດັ່ງກ່າວ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຮັບຜິດຊອບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການກວດສອບ ເບື້ອງຕົ້ນທີ່ດຳເນີນການກ່ອນການເລີ່ມຕົ້ນສາຍພົວພັນທາງດ້ານທຸລະກິດ.

ອັນເປັນຜົນມາຈາກການກວດສອບ, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍອາດຈະຖືກຮ້ອງຂໍໃຫ້ມີການປະຕິບັດຕາມມາດຕະການການ ບັບປຸງໃດໜຶ່ງຢ່າງຫັນການ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜົນຂອງການກວດສອບຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າ "ມີຄວາມສ່ຽງ" ຫຼື "ບໍ່ພຽງພໍ", ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຂອງ ການກວດສອບຄັ້ງຕໍ່ໄປ.

ອີງຕາມການສະເໜີຂອງ ບໍລິສັດ HUGO BOSS, ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຈະຕ້ອງສົ່ງແບບສອບຖາມປະເມີນຕົວເອງທີ່ສ້າງ ຂຶ້ນຢ່າງຖືກຕ້ອງສົມບູນ ແລະ ຢ່າງສຸດຄວາມສາມາດ ໃຫ້ແກ່ ບໍລິສັດ HUGO BOSS.

5. ມາດຕະການລົງໂທດ

ເມື່ອດຳເນີນການລົງໂທດ, ບໍລິສັດ HUGO BOSS ຈະຄຳນຶງເຖິງສະຖານະການຂອງແຕ່ລະກໍລະນີ ແລະ ຄວາມ ຮ້າຍແຮງຂອງການລະເມີດສະເໝີ.

ຖ້າຫາກບໍລິສັດ HUGO BOSS ເຫັນວ່າ ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍໄດ້ມີການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດໃດໜຶ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ , ບໍລິສັດ HUGO BOSS ຈະແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍຮັບຊາບ ກ່ຽວກັບການລະເມີດ ແລະ ໃຫ້ເວລາທີ່ສົມເຫດສົມ ຜົນໃນການແກ້ໄຂການລະເມີດດັ່ງກ່າວຕາມລະບຽບການ. ໄລຍະເວລາທີ່ໄດ້ຮັບໃນການແກ້ໄຂການລະເມີດແມ່ນຈະ ຂຶ້ນຢູ່ກັບລັກສະນະຂອງ ມາດຕະການແກ້ໄຂທີ່ຈຳເປັນ. ຖ້າຫາກຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂການລະເມີດດັ່ງກ່າວ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະໄດ້ຮັບກຳນົດເວລາທີ່ເໝາະສົມແລ້ວກໍ່ຕາມ, ບໍລິສັດ HUGO BOSS ມີສິດຍົກເລີກສາຍສຳພັນ ຕາມສັນຍາ ໂດຍບໍ່ມີການແຈ້ງການໃຫ້ຊາບລ່ວງໜ້າ ແລະ ຈະມີຜົນສັກສິດທັນທີ ແລະ ມີສິດເຄື່ອນຍ້າຍວັດຖຸທັງ ໝົດທີ່ ຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ສຳລັບການປຸງແຕ່ງ.

5.1 ນອກຈາກນີ້, ບໍລິສັດ HUGO BOSS ຂໍສະຫງວນສິດໃນການຍົກເລີກສາຍພົວພັນທາງທຸລະກິດຂອງຕົນກັບຜູ້ຈັດ ຈຳໜ່າຍ ຖ້າຫາກຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ມີການລະເມີດມາດຕະຖານທາງດ້ານສັງຄົມສະບັບນີ້ຢ່າງຮ້າຍແຮງ ຫຼື ມີການ ລະເມີດມາດຕະຖານສະ ບັບນີ້ ຢ່າງຊ້ຳຊ້ອນ. ການລະເມີດຢ່າງຮ້າຍແຮງໂດຍສະເພາະແລ້ວ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍ ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ຫຼື ແຮງງານທີ່ຖືກບັງຄັບ ຫຼື ການຂັດຂວາງການກວດກາຢ່າງບໍ່ມີເຫດຜົນ ຕາມວັກ 1 ຂອງພາກ ທີ່ 4.

ນອກຈາກນີ້, ບໍລິສັດ HUGO BOSS ຂໍສະຫງວນສິດໃນການຮຽກຮ້ອງເງິນຊົດເຊີຍຈາກຜູ້ຈັດຈຳໜ່າຍ ຕໍ່ຄວາມ ເສຍຫາຍທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການລະເມີດດັ່ງກ່າວ.