

中科冠腾

反强迫性劳动管理程序

		反强迫性劳动 管理程序		文件编号	GT-RBAS-A02
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页次	2/3

1、目的

为保障本公司员工能在一个健康、安全、和平、稳定、愉快、自愿的环境中工作，为员工营造一个良好的工作气氛。

2、适用范围

本程序适用于本公司所有人员。

3、主要职责和权限

3.1 管理代表：负责监督本程序的执行。

3.2 员工代表：代表员工与管理者进行沟通，以及收集整理员工的意见和建议。

4. 定义

4.1 强迫劳动：是指在欺诈或威胁、暴力等强迫性手段条件下，所诈取的非自愿的工作或服务。

5 工作程序

5.1、政策声明：

5.1.1 禁止本公司（或合作伙伴）使用任何劳役或契约式劳工、体罚、监禁、暴力威胁；

5.1.2 公司招工时必须以公正自愿为原则，禁止以任何强迫或欺骗手段招聘员工；

5.1.3 招工以及员工入公司工作后，不得扣押员工身份证等有效证件；

5.1.4 不得收取押金、保证金，员工入公司不需要担保或订立契约；

5.1.5 任何人不得向员工索取介绍费或以其他理由收取费用。

5.1.6 严格禁止本公司（或合作伙伴）存在雇佣监狱囚犯作为劳工或将产品、工程外发给囚工的行为。

5.1.7 不允许要求员工向公司或者代理公司支付招聘或其他相关费用，如有发现员工支付过任何相关上述费用，应立即予以退还。

5.2、工作要求

5.2.1 本公司应建立严禁有强迫性劳动制度及管理，并建立申诉渠道（员工代表、意见箱），给员工有机会反映其在工作上的意见及感受。

5.2.2 本公司不允许以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫员工劳动。强迫性劳动包括：在受雇用期间收取押金、扣押身份证或其他类公民证件于本公司、暴力、威胁、非法限制人身自由的手段。侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁员工等。

5.4 员工在下班时间可以自由离开工公司，可以在规定的作息时间内吃饭或休息；在上班时间可以根据自身需求自由出入洗手间或打开水等。

		反强迫性劳动 管理程序		文件编号	GT-RBAS-A02
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页次	3/3

- 5.5 本公司不使用抵债工，不会有员工因家庭债务而被迫签定不合理合同，或因受财务牵连以及为还债而被迫从事违背意愿的工作。
- 5.6 保安人员或管理人员不得强迫或恐吓员工，保安人员的职责是保护全公司人员和财物安全绝不是为限制员工行动或强迫员工工作。
- 5.7 全公司员工辞工自由，正式员工提前 30 日以书面形式通知公司方辞工，各级人员均应批准，不得以各种理由限制。但以奖金等激励措施来挽留员工是可以接受的。在下列情况下，员工可以随时通知公司方解除劳动合同，公司方不得以任何方式惩罚他们。
- 5.7.1 在试用期内的；
- 5.7.2 本公司出现以暴力，威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 5.7.3 本公司未按劳动合同约定支付员工报酬或者劳动条件的；
- 5.7.4 法律法规规定的其它情形。
- 5.8 本公司绝对不使用囚工（监狱劳工），不考虑监狱工公司为供应商。所有供应商必须经过审查，在确定该公司没有囚工后方可将其列为供应商。
- 5.9 如发现有强迫性情况时，员工代表应向员工收集证据后安排日期及时与管理代表进行沟通，共同寻求解决的方法与对策。
- 5.10 员工受到不正当侵犯时，可以向员工代表反映，员工代表进行调查后根据实际情况要求管理者进行处理。
- 5.11 在一切生产过程中，管理人员必须持认真态度详细为员工介绍工艺程序及产品要求以及安全操作规程等。在未介绍清楚上述内容而要求员工生产，导致产品不合格而返工时，不得以强迫手段，延长工作时数作无偿返工或打骂等行为。
- 5.12 本程序应当张贴或可供全体员工查阅。

6、相关文件

- 6.1 《中华人民共和国劳动法》
- 6.2 《员工手册》

7、相关记录

- 7.1 《劳动合同》
- 7.2 《离职申请单》