

## ຕ້ວຍໆຢ່າງບຣີ່ຊັກ ທີ່ໄມ່ຄວາມທຳງານດ້ວຍ

ນໍາສະນອເມື່ອ : 29 ຮ.ຄ. 2557

ຄອລິມນ໌ ເລືອກາຮົ່ງ ຄອຣົ່ນເນອຣ ໂດຍ ອໍາຮັງສັກດີ ຄົງຄາສວັສດີ <http://tamrongsakk.blogspot.com>

ພູມເພິ່ນໄປປະຫວາຍຫຼັກສູງ Public Training ໃຫ້ກັບບຣີ່ຊັກຈັດຝຶກອບຮມແໜ່ງໜຶ່ງເມື່ອໄໝ່ນ່ານມານີ້ ແລະມີໂຄງກາສໄດ້ພຸດຄູ່ກັບເຈາໜາທີ່ປະສານງານຝຶກອບຮມຂອງບຣີ່ຊັກ  
ເຫຼືອເລົາໃຫ້ພັງວ່າ...ເມື່ອສອງເດືອນກອນຫນາໆເຫຼືອເພິ່ນຈົບປະຍູ້ງາຕົມ່ານາມາດ ຖ  
ແລະໄດ້ໄປທຳງານກັບບຣີ່ຊັກທີ່ທຳຫຼັກຈົກເວົ້າອົງຫນັ້ນສອງອາມີຍື່ອແທ່ງໜຶ່ງແຕ່ວ ຖ ສຸຂົມວິທ  
ຝຶ່ງທຳໄດ້ປະມານເດືອນຄົ່ງກີ່ຕັດສິນໃຈລາອອກ

"ທີ່ໄມ່ຄື່ງລາອອກເຮົວນັກລະ ?" ພມຄາມດ້ວຍຄວາມອຍາກງວ່າ

ເຫຼືອຈຶ່ງເລົາໃຫ້ພັງວ່າສາເຫຼຸຖຸທີ່ລາອອກ ເພວະບຣີ່ຊັກດັ່ງກ່າວມີການປົງປັດຕ່ອພັນການໃໝ່ອ່າງເຫຼືອ ດັ່ງນີ້

1.ບຣີ່ຊັກຮັບເຂົ້າທຳງານຕໍ່ແນ່ງພັນການປະຈຳສຳນັກງານດູແລງນັກງານຫຼັກທີ່ໄປໃນສຳນັກງານ  
ແຕ່ບຣີ່ຊັກມີເງື່ອນໄຂວ່າຈະຕອງທັກເງິນຄໍາປະກັນຄວາມເສີຍຫາຍໃນການທຳງານ 3,000 ບາທ  
ໂດຍທັກຈາກເງິນເດືອນໃນເດືອນແຮກເຕີມຈຳນວນ

2.ເຫຼືອເຫັນສັງຄູ້ງຈ້າງໃນ ຕໍ່ແນ່ງເຈົ້າໜ້າທີ່ຫຼູກການສຳນັກງານກັບບຣີ່ຊັກ ເວລາທຳງານ 08.00-17.00 ນ.  
ເມື່ອເຫຼືອຂອ່າສຳເນາສັງຄູ້ງຈ້າງ ຝ່າຍບຸດຄູ່ລປົງສູ່ໄມ່ຍອມໄຫ້ສັງຄູ້ງຈ້າງ  
ແລະບອກວາສັງຄູ້ງຈ້າງເປັນຄວາມລັບຕອງເກີບໄວ້ທີ່ບຣີ່ຊັກ

3.ເມື່ອທຳງານໄປປະມານເກີບເດືອນ ຜູ້ບຣີ່ຫາກສັ່ງໃຫ້ເຫຼືອໄປອອກງານເອົາເວັນຕ່າງປະເປົາ,  
ເຄື່ອງຫັນຂອງບຣີ່ຊັກທີ່ຫຼູກແສດງສິນຄາເຊື່ອດັ່ງແຕ່ວ ຖ ແຈງວັນນະ ຜົ່ງໄກ່ຈາກທີ່ທຳງານ (ແຕວສຸຂົມວິທ)  
ແກ່ມໄປໝາຍເກີນເວລາຈຸນເຖິງປະມານສື່ໜ່ວມໂດຍບຣີ່ຊັກໄມ່ໄດ້ມີການຈາຍຄາລວງເວລາ  
ແລະບອກວາເປັນງານທີ່ຜູ້ບັນດັບບັນຫຼຸງຈະສົ່ງໃຫ້ທຳ

ຄ້າໄມ່ທຳຈະຄູ່ວ່າຂັດຄໍາ ສັ່ງອອນບຣີ່ຊັກ ສຽບຄື່ອໄຫ້ໄປໝາຍສິນຄ້າໄກ້ກັບບຣີ່ຊັກ 5  
ວັນໄມ່ໄດ້ໂດຍເລືຍແມແຕວນັດເດືອນ ແກ່ມໄມ່ມີຄາພາທະເດີນທາງອະໄໄລເລີຍ

4.ຫຼັງຈາກຂາຍຂອງຄຣບ 5 ວັນແລ້ວໄມ່ໄດ້ໂດຍ ເຫຼືອຈຶ່ງຕັດສິນໃຈລາອອກ ຜົ່ງກົງເຂີຍໃນລາອອກສ່ງໃຫ້ກັບຫວ່າຫນ້າ  
ແຕ່ຫວ່າຫນາບອກວ່າໄມ້ອຸນຸມັດຕິກຸງລາອອກ ໂດຍອາງວາຕາມຮະບັບຂອງບຣີ່ຊັກຈະຕອງໃຫ້ຜູ້ບັນດັບບັນຫຼຸງຈາກນຸມັດເສີຍ  
ກອນຄື່ງຈະລາອອກໄດ້ ດັ່ງນັ້ນ ຕາເຊື່ອຈະລາອອກບຣີ່ຊັກຈະຍື່ດເງິນຄໍາປະກັນການທຳງານ 3,000 ບາທ  
ເພວະເຖິງວ່າທຳໃໝ່ບຣີ່ຊັກເສີຍຫາຍຫາຄານມາແກ່ນໄມ່ທັນ

ເປັນໄຟບັງຄັບ ເຮື່ອງຈົງຈາກໜີວິຕຈົງຂອງຄົນທຳງານທີ່ເພິ່ນຈົບໄໝ ??

ແຕ່ນ້ອງຄົນນີ້ແກກກີ່ຕັດສິນໃຈລາອອກ ໂດຍຍອມໃຫ້ບຣີ່ຊັກຍື່ດເງິນຄໍາປະກັນ 3,000 ບາທ ນະຄັບ  
ເພຸරະເຊື່ອທີ່ບຣີ່ຊັກອກວາບບຣີ່ຊັກມີສີທີ່ທັກໄດ້  
ແຕ່ແກກຄາມພມວ່າ...ຖີ່ຈົງແລວບຣີ່ຊັກມີສີທີ່ຈະຍື່ດເງິນຄໍາປະກັນໄວ້ຕາມຮະບັບ ທີ່ບຣີ່ຊັກລ່າວອັງຫຼືວ່າໄໝ ??

จากเรื่องจริงที่ผมเล่ามา้นี้เป็น  
อุทาหรณ์ที่ผมอย่างจะนำมานอกเล่าให้ห้านผู้อ่านได้ทราบ (รวมถึงบอกให้น้องคนนี้ได้ทราบ)  
สิ่งที่ถูกต้องดังนี้ครับ

1.บริษัทไม่มีสิทธิที่จะหักเงินค่าประกันการทำงานตั้งแต่แรกแล้วนะครับ เพื่อระตาม  
พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) ปี 2551 ระบุไว้ในมาตรา 10 ระบุไว้ชัดเจนว่า "...ห้ามมิให้นายจ้างเรียก  
หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น  
หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เวนแต่ลักษณะ หรือสภาพงานที่ทำนั้น  
ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได...."

จะเห็นได้ว่ากรณีของน้องคนนี้ فهوไม่ได้ทำงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงิน ๆ ทอง ๆ  
หรือทรัพย์สินของบริษัทอะไรเลย

ดังนั้น ถ้าท่านไปสมัครงาน และบริษัทนี้เรียกเงินค่าประกัน (หรือแม้แต่จะให้หักม้ำค่าประกัน) ทั้ง ๆ  
ที่ท่านไม่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้  
ผ่านมาทางควรคิดดูให้ดี ๆ ว่าเราควรจะทำงานกับบริษัทที่สอนเจตนาทำผิดกฎหมายแรงงาน และเอาเปรียบพนักงาน  
ตั้งแต่แรกแบบนี้หรือไม่

2.สัญญาจ้างงานไม่ใช่ ความลับตามที่ฝ่ายบุคคล  
(ซึ่งผมมั่นใจว่าต้องไม่ใช่ฝ่ายบุคคลมีอาชีพอย่างแน่นอน เพราะคนที่เป็นมืออาชีพ HR จะต้องไม่พูดอย่างนี้)  
กล่าวอ้าง ซึ่งหากเป็นมืออาชีพควรจะให้สำเนาสัญญาจ้างกับพนักงานใหม่ด้วย  
เพื่อยืนยันเงื่อนไขสภาพการทำงานอย่างโปรดใส่ชัดเจน  
ซึ่งผมไม่เห็นว่าการให้สำเนาสัญญาจ้างกับพนักงานใหม่จะเป็นเรื่องลับอะไรเลย

3.การที่บริษัทสั่งให้ไปทำงานนอกอีเวนต์  
จนเลยเวลาทำงานปกติแล้วไม่ให้ค่าลงทะเบียนก็ผิดกฎหมายแรงงานอีกด้วย  
แถมยังมาอ้างว่าถ้าไม่ไปทำงานถือว่าขาดคำสั่งบบริษัท  
กรณีนี้หากไม่ไปทำงานนอกอีเวนต์ก็ไม่ถือว่าขาดคำสั่งนายจ้างนะครับ  
เพราะงานของน้องคนนี้เป็นงานธุรการทั่วไปไม่มีหน้าที่ไปออกอีเวนต์ขายของ ซึ่งเป็นงานของฝ่ายขายครับ

ผมถึงบอกว่าคนที่ทำฝ่ายบุคคลบริษัทแห่งนี้  
คงเป็นไครสักคนที่บริษัทเป็นคนอุปโภค์ให้เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลแบบ กุลวง ๆ ที่ไม่ใช่มืออาชีพ  
ซึ่งคนพวกนี้เหละครับที่ทำให้พนักงานอื่น ๆ มองคนที่ทำงานฝ่ายบุคคลในแบบเสียหาย

มองว่า HR เป็นพวกรที่ชอบเอาเปรียบพนักงาน พวกร้ายอำนาจ ๆ ฯลฯ

ซึ่งผมว่าท่านที่เป็น HR  
มืออาชีพควรจะต้องนำกรณีที่ผมเล่ามา้นี้เพื่อเตือนใจตัวเองไม่ให้มีพฤติกรรมทำองนี้ด้วยนะครับ

4.ผมเคยพูดไว้หลายครั้งแล้วว่า "การลาออกจากเป็นสิทธิ์ของลูกจ้าง" เมื่อพนักงานยื่นใบลาออก  
และระบุว่าการลาออกจากจะมีผลตั้งแต่วันที่เท่าไหร การลาออกจากจะมีผลตามวันที่ระบุไว้  
โดยไม่ต้องรอวันยาจางจะอนุมัติหรือไม่ (แต่การเป็นพนักงานที่ดีควรทำการเบี้ยบบริษัทซึ่งส่วนใหญ่ก็จะให้ยื่น  
ลงหน้า 30 วัน)

แต่กรณีบริษัทที่มีพยุงดูแลรับผิดชอบนี้ที่มาอ้างว่าการ  
ลาออกต้องทำตามระเบียบคือให้ผู้บริหารอนุมัติเสียก่อนถึงจะลาออกได้ อ้างแบบนี้ก็ผิดแล้วล่ะครับ  
แถมมายืดเงินค่าประกันไว้ 3,000 บาทไม่ยอมจ่ายคืนเสียอีก

ทั้ง ๆ ที่พนักงานก็ไม่ได้ทำอะไรให้บริษัทเสียหายเลย

ผมบอกน้องคนนี้ไปว่าถ้าไปร้องเรียนกับแรงงานเขตพื้นที่หรือไปฟ้องศาลแรงงานล่ะ ได้คืนแน่ ๆ  
แถมยังจะได้ดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดชำระอีกร้อยละสิบหาต่อปีต่างหาก แต่นองเขากับกว่าไม่อยากเสียเวลาไปศาล

ก็เลยปล่อยให้บริษัทขี้โงງรายนี้เอาเปรียบลูกจ้างหน้าใหม่รายอื่นอีกต่อไป

ที่ผมเล่ามาทั้งหมดนี้ เพื่ออย่างจะฝากข้อเตือนใจถึง HR มืออาชีพทุกท่านได้ทราบไว้เป็นข้อคิด และเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความรู้กับผู้บริหารระดับสูงของบริษัททราบด้วยว่า การทำอะไรบางที่ผิดกฎหมายแรงงานเป็นการเอาเปรียบพนักงาน

### อะไรถูกอะไรผิด อะไรทำได้หรือไม่ควรทำ ฯลฯ

เพราะหากทำไปแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกในทางลบกับบริษัท หรือจะเกิดปัญหากับบริษัทในอนาคต ซึ่งการเป็น HR มืออาชีพจำเป็นจะต้องกลาญดความจริง และทำในสิ่งที่ถูกต้องครับ

ขอบคุณที่มาจาก ประชาชาติธุรกิจออนไลน์