

ตัวอย่างบริษัท ที่ไม่ควรทำงานด้วย

นำเสนอเมื่อ : 29 ธ.ค. 2557

คอลัมน์ เอชอาร์ คอเนอร์ โดย ชำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ <http://tamrongsakk.blogspot.com>

ผมเพิ่งไปบรรยายหลักสูตร Public Training ให้กับบริษัทจัดฝึกอบรมแห่งหนึ่งเมื่อไม่นานมานี้ และมีโอกาสได้พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ประสานงานฝึกอบรมของบริษัท เธอเล่าให้ฟังว่า...เมื่อสองเดือนก่อนหน้าที่เธอเพิ่งจบปริญญาตรีมาหมาด ๆ และได้ไปทำงานกับบริษัทที่ทำธุรกิจเครื่องหนังส่งออกมียี่ห้อแห่งหนึ่งแถว ๆ สุขุมวิท ซึ่งทำได้ประมาณเดือนครึ่งก็ตัดสินใจลาออก

"ทำไมถึงลาออกเร็วนักล่ะ ?" ผมถามด้วยความอยากรู้

เธอจึงเล่าให้ฟังว่าสาเหตุที่ลาออก เพราะบริษัทดังกล่าวมีการปฏิบัติต่อพนักงานใหม่อย่างเธอ ดังนี้

1.บริษัทรับเข้าทำงานตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงานดูแลงานธุรการทั่วไปในสำนักงาน แต่บริษัทมีเงื่อนไขว่าจะต้องหักเงินค่าประกันความเสียหายในการทำงาน 3,000 บาท โดยหักจากเงินเดือนในเดือนแรกเต็มจำนวน

2.เธอเซ็นสัญญาจ้างใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานกับบริษัท เวลาทำงาน 08.00-17.00 น. เมื่อเธอขอสำเนาสัญญาจ้าง ฝ่ายบุคคลปฏิเสธไม่ยอมให้สัญญาจ้าง และบอกวาสัญญาจ้างเป็นความลับต้องเก็บไว้ที่บริษัท

3.เมื่อทำงานไปประมาณเกือบเดือน ผู้บริหารก็สั่งให้เธอไปออกงานอีเวนต์ขายกระเป๋า, เครื่องหนังของบริษัทที่ศูนย์แสดงสินค้าชื่อดังแถว ๆ แจ้งวัฒนะ ซึ่งไกลจากที่ทำงาน (แถวสุขุมวิท) แถมน่าขายเกินเวลาจนถึงประมาณสี่ทุ่มโดยบริษัทไม่ได้มีการจ่ายค่าล่วงเวลา และบอกว่าเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำ

ถ้าไม่ทำจะถือว่าขาดค่า สั่งของบริษัท สรุปคือให้ไปขายสินค้าให้กับบริษัท 5 วันไม่ได้โอทีเลยแม้แต่วันเดียว แถมน่ามีค่าพาหนะเดินทางอะไรให้เลย

4.หลังจากขายของครบ 5 วันแล้วไม่ได้โอที เธอจึงตัดสินใจลาออก ซึ่งก็เขียนใบลาออกส่งให้กับหัวหน้า แต่หัวหน้าบอกว่าไม่อนุมัติการลาออก โดยอ้างว่าตามระเบียบของบริษัทจะต้องให้ผู้บังคับบัญชานุมัติเสีย ก่อนถึงจะลาออกได้ ดังนั้น ถ้าเธอจะลาออกบริษัทจะยึดเงินค่าประกันการทำงาน 3,000 บาท เพราะถือว่าทำให้บริษัทเสียหายหากคนมาแทนไม่ทัน

เป็นไงบ้างครับ เรื่องจริงจากชีวิตจริงของคนทำงานที่เพิ่งจบใหม่ ??

แต่น้องคนนี้ก็แกก็ตัดสินใจลาออก โดยยอมให้บริษัทยึดเงินค่าประกัน 3,000 บาท นะครับ เพราะเชื่อที่บริษัทบอกว่าบริษัทมีสิทธิ์หักได้ แต่ถามผมว่า...ที่จริงแล้วบริษัทมีสิทธิ์จะยึดเงินค่าประกันไว้ตามระเบียบ ที่บริษัทกล่าวอ้างหรือไม่ ?

จากเรื่องจริงที่ผมเล่ามานี้เป็น
อุทาหรณ์ที่ผมอยากจะนำมาบอกเล่าให้ท่านผู้อ่านได้ทราบ (รวมถึงบอกให้น้องคนนี้ได้ทราบ)
สิ่งที่ถูกต้องดังนี้ครับ

1. บริษัทไม่มีสิทธิ์ที่จะหักเงินค้ำประกันการทำงานตั้งแต่แรกแล้วนะครับ เพราะตาม
พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) ปี 2551 ระบุไว้ในมาตรา 10 ระบุไว้ชัดเจนว่า "...ห้ามมิให้นายจ้างเรียก
หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น
หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะ หรือสภาพงานที่ทำนั้น
ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้...."

จะเห็นได้ว่ากรณีของน้องคนนี้ได้ไม่ได้ทำงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงิน ๆ ทอง ๆ
หรือทรัพย์สินของบริษัทอะไรเลย

ดังนั้น ถ้าท่านไปสมัครงาน และบริษัทนั้นเรียกเงินค้ำประกัน (หรือแม้แต่จะให้หาคนมาค้ำประกัน) ทั้ง ๆ
ที่ท่านไม่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้
ผมว่าท่านควรคิดดูให้ดี ๆ ว่าเราควรจะทำงานกับบริษัทที่ส่อเจตนาทำผิดกฎหมายแรงงาน และเอาเปรียบพนักงาน
ตั้งแต่แรกแบบนี้หรือไม่

2. สัญญาจ้างงานไม่ใช่ ความลับตามที่ฝ่ายบุคคล
(ซึ่งผมมั่นใจว่าต้องไม่ใช่ฝ่ายบุคคลมีอาชีพอย่างแน่นอน เพราะคนที่เป็มืออาชีพ HR จะต้องไม่พูดอย่างนี้)
กล่าวอ้าง ซึ่งหากเป็มืออาชีพควรจะให้สำเนาสัญญาจ้างกับพนักงานใหม่ด้วย
เพื่อยืนยันเงื่อนไขสภาพการจ้างอย่างโปร่งใสชัดเจน
ซึ่งผมไม่เห็นว่าการให้สำเนาสัญญาจ้างกับพนักงานใหม่จะเป็นเรื่องลับอะไรเลย

3. การที่บริษัทสั่งให้ไปทำงานออกอีเวนต์
จนเลยเวลาทำงานปกติแล้วไม่ให้ค่าล่วงเวลาก็ผิดกฎหมายแรงงานอีกด้วย
แถมยังมาอ้างว่าถ้าไม่ไปทำจะถือว่าขาดคำสั่งบริษัท
กรณีนี้หากไม่ไปทำงานออกอีเวนต์ก็ไม่ถือว่าขาดคำสั่งนายจ้างนะครับ
เพราะงานของน้องคนนี้เป็นงานธุรการทั่วไปไม่มีหน้าที่ไปออกอีเวนต์ขายของ ซึ่งเป็นงานของฝ่ายขายครับ

ผมถึงบอกว่าคนที่ทำฝ่ายบุคคลบริษัทแห่ง
นี้คงเป็นใครสักคนที่บริษัทเป็นคนอุปโลกน์ให้ว่าเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลแบบ กุลวง ๆ ที่ไม่ใช่มีอาชีพ
ซึ่งคนพวกนี้แหละครับที่ทำให้พนักงานอื่น ๆ มองคนที่ทำงานฝ่ายบุคคลในแง่เสียหาย

มองว่า HR เป็นพวกที่ชอบเอาเปรียบพนักงาน พวกบ้าอำนาจ ฯลฯ

ซึ่งผมว่าท่านที่เป็น HR
มีอาชีพควรจะต้องนำกรณีที่ผมเล่ามานี้เพื่อเตือนใจตัวเองไม่ให้มีพฤติกรรมทำนองนี้ด้วยนะครับ

4. ผมเคยพูดไว้หลายครั้งแล้วว่า "การลาออกเป็นสิทธิ์ของลูกจ้าง" เมื่อพนักงานยื่นใบลาออก
และระบุว่าการลาออกจะมีผลตั้งแต่วันที่เท่าไร การลาออกจะมีผลตามวันที่ระบุไว้
โดยไม่ต้องรอว่านายจ้างจะอนุมัติหรือไม่ (แต่การเป็นพนักงานที่ดีก็ควรทำตามระเบียบบริษัทซึ่งส่วนใหญ่ก็จะให้ยื่น
ล่วงหน้า 30 วัน)

แต่กรณีบริษัทที่มีพฤติกรรมแบบนี้ที่มาอ้างว่าการ
ลาออกต้องทำตามระเบียบคือให้ผู้บริหารอนุมัติเสียก่อนถึงจะลาออกได้ อ่างแบบนี้ก็ผิดแล้วละครับ
แถมมายึดเงินค้ำประกันไว้ 3,000 บาทไม่ยอมจ่ายคืนเสียอีก

ทั้ง ๆ ที่พนักงานก็ไม่ได้ทำอะไรให้บริษัทเสียหายเลย

ผมบอกน้องคนนี้ได้แล้วว่าถ้าไปร้องเรียนกับแรงงานเขตพื้นที่หรือไปฟ้องศาลแรงงานล่ะ ได้คืนแน่ ๆ
แถมยังจะได้ดอกเบี้ยระหว่างผิदनัดชำระอีกรอยละสิบหาต่อปีต่างหาก แต่น้องเขาก็บอกว่าไม่อยากเสียเวลาไปศาล

ก็เลยปล่อยให้บริษัทซีโกงรายนี้เอาเปรียบลูกจ้างหน้าใหม่รายอื่นอีกต่อไป

ที่ผมเล่ามาทั้งหมดนี้ เพื่อยุบายจะฝากข้อเตือนใจถึง HR มีอาชีพทุกท่านได้ทราบไว้เป็นข้อคิด และเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความรู้กับผู้บริหารระดับสูงของบริษัททราบด้วยว่าการกระทำอะไรบางอย่างที่ผิดกฎหมายแรงงานเป็นการเอาเปรียบพนักงาน

อะไรถูกอะไรผิด อะไรทำได้หรือไม่ควรทำ ฯลฯ

เพราะหากทำไปแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกในทางลบกับบริษัท หรือจะเกิดปัญหากับบริษัทในอนาคต ซึ่งการเป็น HR มีอาชีพจำเป็นจะต้องกล้าพูดความจริง และทำในสิ่งที่ถูกต้องครับ

ขอบคุณที่มาจาก ประชาชาติธุรกิจออนไลน์