

JAPANESE HR MONTHLY REPORT

VOL. 3/ NO. 3 / MARCH 2026

อัปเดตติดตาม คดีแรงงาน เลิกจ้าง กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ที่กระทบต่อการ
บริหารงานบุคคล บริษัทญี่ปุ่น (Japanese Company)

IN THIS MONTH'S ISSUE

บทความ	หน้า
HR บริษัทญี่ปุ่น รับมือกฎกระทรวงใหม่ "ค่า OT รปภ." บังคับใช้ 24 เม.ย. 2569	3
เมื่อ Outsource รปภ. ไม่ใช่แค่ "คนนอก" แต่ศาลชี้คือ "ส่วนหนึ่งของธุรกิจ" ที่บริษัทญี่ปุ่น ต้องร่วมรับผิดชอบ : คำพิพากษาฎีกาที่ HR บริษัทญี่ปุ่น ควรรู้	5
ลูกจ้าง Outsource ร้องเรียนต่อ “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน” ว่า บริษัทญี่ปุ่น เลือกปฏิบัติ ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights Violation)	8
เจาะลึกเคส PDPA: แจ้งสาเหตุเลิกจ้างพนักงานอย่างไร ไม่ให้บริษัทญี่ปุ่นเสี่ยงคดี?	11
ส่งอีเมลอธิบายเหตุการณ์เลิกจ้างลูกจ้าง เข้าข่ายผิด พรบ.คอมพิวเตอร์ หรือไม่ ? กรณีศึกษาที่น่าสนใจสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น และข้อเสนอแนะปรับปรุงระเบียบ สัญญาจ้าง	13
ถอดบทเรียนคำพิพากษาฎีกา แจ้งเหตุเลิกจ้างผ่าน E-mail อย่างไรให้สุจริตและไม่ผิด กฎหมาย “หมิ่นประมาท”	16
ลูกจ้างหญิง “แท้งบุตร” ใช้สิทธิลาคลอดหรือลาป่วย ? : Update ข้อหาหรือกระทรวงแรงงาน และการร่างระเบียบการลากรณีแท้งบุตร	19
สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร : Update คำวินิจฉัยกระทรวงแรงงานและตัวอย่าง ระเบียบการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส	22

"ไคเซน" (Kaizen) ไม่ใช่การเปลี่ยนสภาพการจ้าง : เจาะลึกข้อหาหรือกระทรวงแรงงาน "อำนาจบริหารจัดการของบริษัทญี่ปุ่น"	26
ถอดบทเรียน "หัวหน้าคุกคามลูกจ้าง": คู่มือ HR บริษัทญี่ปุ่น ยกระดับองค์กรสู่มาตรฐาน สิทธิมนุษยชนและกฎหมายอาญาใหม่ 2568	31
ผลกระทบต่อ "บริษัทแม่ในญี่ปุ่น" หาก กสม. ตัดสินว่าบริษัทญี่ปุ่นในไทยมีส่วนการละเมิด สิทธิมนุษยชน	34
HR บริษัทญี่ปุ่นรับมือ กสม. และความเสียหายทางกฎหมายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน	36
การจัดการลูกจ้างที่มีพฤติกรรม "คุกคามผู้บริหาร" ในองค์กรญี่ปุ่น : ถอดบทเรียนจากคำ พิพากษาคดีแรงงานที่บริษัทญี่ปุ่น "ชนะคดี"	39
ออก "ใบรับรองการทำงาน" ล่าช้า เพียง 15 วัน นำไปสู่ ค่าเสียหายหลักแสน : บทเรียนในชั้น ศาลที่ HR บริษัทญี่ปุ่นต้องระวัง !	42
โพสต์ค่าผู้บริหารบนโซเชียล: บรรทัดฐานใหม่จากศาล และแนวทางรับมือสำหรับ HR บริษัท ญี่ปุ่น	45
เมื่อ "ใบรับรองแพทย์" ไม่ใช่เกราะคุ้มกัน : บทเรียนราคาแพงจากคดี "Doctor Shopping" และแนวทางรับมือสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น	48
"Dual Contract" ของพนักงานชาวญี่ปุ่น : บริหารอย่างไรไม่ให้เสี่ยงคดีแรงงานและภาษีปี 2026	51
สรุปประกาศกระทรวงแรงงานฉบับใหม่ 2569: มาตรการเข้มงวดการยึด-อายัดทรัพย์สิน นายจ้าง กรณีค้างชำระเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	53
"อันเซ็น ไดอิจิ" แปลว่า "ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง" : บริษัทญี่ปุ่นชนะคดี "เลิกจ้าง" ลูกจ้างที่ฝ่าฝืน "กฎความปลอดภัย"	55
เลิกจ้างวิศวกร บริษัทญี่ปุ่นที่ละเมิด "นโยบายการใช้ไอที" ข้อเสนอแนะ HR บริษัทญี่ปุ่น แก้ไขปรับปรุง นโยบายการใช้ไอที (Employee IT Usage Policy)	57

HR บริษัทญี่ปุ่น รับมือกฎกระทรวงใหม่ "ค่า OT รปภ." บังคับใช้ 24 เม.ย. 2569

ล่าสุดมีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดที่กระทบต่อต้นทุนการจ้างงาน โดยตรง โดยเฉพาะบริษัทญี่ปุ่น นั่นคือ "กฎกระทรวงกำหนดค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน พ.ศ. 2568" (บังคับใช้วันที่ 24 เม.ย.69) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานพนักงานกลุ่มรักษาความปลอดภัย (Security Guard) และบริษัท Outsource ด้านรักษาความปลอดภัย

กฎหมายฉบับนี้ได้ยกเลิก กฎกระทรวงเดิมปี 2552 ที่เคยยกเว้นไม่ให้ รปภ. ได้สิทธิรับค่าล่วงเวลา โดยเปลี่ยนเป็นข้อกำหนดใหม่ดังนี้:

กรณีการทำงาน	อัตราค่าตอบแทนใหม่ (ไม่น้อยกว่า)
ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	1.25 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด	2.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง
ชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป (กรณีตกลงทำงานปกติเกิน 8 ชม./วัน แต่รวมทั้งสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชม. สำหรับลูกจ้างรายวัน/ชั่วโมง)	1.25 เท่า (วันปกติ) / 2.5 เท่า (วันหยุด)
กรณีการทำงาน	อัตราค่าตอบแทนใหม่ (ไม่น้อยกว่า)

เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการทำงานแบบญี่ปุ่น HR ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

- **Review Outsourcing Contracts:** หากใช้บริการ บริษัท Outsource รปภ. ให้รีบตรวจสอบสัญญาเกี่ยวกับค่า (Vendor) เพราะบริษัท Outsource จะต้องขอปรับขึ้นราคาตามต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ในปี 2569 แน่นอน (ปลายเดือน เม.ย.69)
- ทำการ คำนวณส่วนต่างต้นทุนที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำเสนอต่อ ผู้บริหาร ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะกระทบต่อ Cost ของบริษัทอย่างไร

- เตรียมปรับปรุงระบบบันทึกเวลาทำงานให้รองรับการคำนวณ 1.25 และ 2.5 เท่า สำหรับกลุ่ม รปภ. โดยเฉพาะ เพื่อให้รายงานมีความโปร่งใส

การทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันสำหรับ รปภ. หลังวันที่ 24 เมษายน 2569 จะมีภาระค่าตอบแทนทันที หากบริษัทละเลยไม่ปรับเปลี่ยนระเบียบ อาจนำไปสู่การร้องเรียนแรงงาน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของบริษัทอย่างมาก

มีประเด็นคำถามที่น่าสนใจว่าหาก "บริษัท รปภ. ขอปรับขึ้นค่าบริการ 15-20% โดยอ้างกฎกระทรวง OT ใหม่ เราควรต่อรองอย่างไร?"

HR บริษัทผู้ปูนอาจดำเนินการเจรจาต่อรองได้ เช่น ขอคู่มือโครงสร้างต้นทุน "ทางเราเข้าใจภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นตามกฎหมายใหม่ แต่ขอให้ทางบริษัท รปภ. แจงรายละเอียดว่าสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นค่าจ้างและ OT ที่จ่ายให้พนักงานจริงเท่าไร และเป็นกำไร (Margin) ของบริษัทเท่าไร"

นอกจากนี้ HR อาจเสนอทางเลือกการบริหารกะ เช่น "หากเราปรับจากเดิม 2 กะ (12 ชม.) เป็น 3 กะ (8 ชม.) เพื่อเลี่ยงการเกิดค่าล่วงเวลา (OT) ในอัตรา 1.25 หรือ 2.5 เท่า ทางบริษัท รปภ. จะสามารถลดค่าบริการส่วนนี้ลงได้หรือไม่?"

นอกจากนี้ กรณีที่ บริษัท รปภ. ขอให้เราช่วยจ่ายค่า OT 1.25 เท่า 'คนละครึ่ง' (Shared Cost) เราควรตอบอย่างไร?

ในประเด็นนี้ HR บริษัทผู้ปูน อาจย้อนถามเรื่องการบริหารจัดการ เช่น "หน้าที่ในการจ่ายค่าแรงและสวัสดิการเป็นภาระโดยตรงของท่านในฐานะนายจ้างตามมาตรา 5 หากเราต้องช่วยจ่ายคนละครึ่ง ท่านจะลดค่าธรรมเนียมบริหาร (Management Fee) ลงให้เราหรือไม่? เพราะหน้าที่บริหารคนเป็นของท่าน หากท่านบริหารกะให้ดีขึ้น ไม่มี OT เราก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายส่วนนี้เพิ่ม"

**เมื่อ Outsource ระบุ. ไม่ใช่แค่ "คนนอก" แต่ศาลชี้คือ "ส่วนหนึ่งของธุรกิจ" ที่บริษัทผู้ปูน
ต้องร่วมรับผิดชอบ
: คำพิพากษาศาลฎีกาที่ HR บริษัทผู้ปูน ควรรู้**

ในฐานะ HR บริษัทผู้ปูน เรามักใช้บริการจ้างเหมาบริการ (Outsourcing) สำหรับงานสนับสนุน เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Guard) เพื่อลดความยุ่งยากในการบริหารจัดการ แต่คำพิพากษา ศาลฎีกา ที่ 11988/2554 ได้วางบรรทัดฐานสำคัญที่ทำให้สถานะของ "ระบุ. Outsource" เปลี่ยนไปในสายตากฎหมายแรงงานไทย

1. สรุปคดี : เมื่อการยกเลิกสัญญา Outsource กลายเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

- **คู่ความ:** พนักงาน ระบุ. (โจทก์) ฟ้องบริษัท Outsource (จำเลยที่ 1) และบริษัทผู้ประกอบกิจการผลิต (จำเลยที่ 2)
- **ข้อพิพาท :** บริษัทผู้ประกอบกิจการ (จำเลยที่ 2) ยกเลิกสัญญากับบริษัท Outsource ทำให้บริษัท Outsource ต้องเลิกจ้างพนักงาน ระบุ.
- **คำตัดสิน:** ศาลฎีกาตัดสินให้ **บริษัทผู้ประกอบกิจการ (จำเลยที่ 2) ต้องร่วมรับผิดชอบในฐานะ "นายจ้าง"** แม้จะไม่ได้เป็นคู่สัญญาจ้างโดยตรงกับพนักงาน ระบุ. ก็ตาม

2. เหตุผลที่ศาลใช้ตัดสิน (สำคัญมากสำหรับ HR)

ศาลไม่ได้มองแค่ "สายการผลิตหลัก" (Core Business) เท่านั้น แต่มองกว้างไปถึง "กระบวนการที่เกี่ยวข้อง" ทั้งหมด

- **งานสนับสนุนคือส่วนหนึ่งของธุรกิจ:** แม้บริษัทจะผลิตสินค้า แต่การรับส่งพนักงานและการรักษาความปลอดภัย เพื่อดูแลพนักงาน ถือเป็น "ส่วนหนึ่งของธุรกิจในความรับผิดชอบ" ของผู้ประกอบการ
- **นิยามคำว่า "นายจ้าง":** ตามกฎหมายแรงงาน (มาตรา 11/1) หากการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ผู้ประกอบการถือเป็นนายจ้างด้วย และต้องร่วมรับผิดชอบเมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

3. แนวทางรับมือสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Compliance ของบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่น HR ควรดำเนินการดังนี้:

หัวข้อการตรวจสอบ	แนวทางปฏิบัติ (Action Plan)
Audit Service Agreements:	ตรวจสอบสัญญา Outsource ทั้งหมด (รปภ., แม่บ้าน, คนขับรถ) ว่ามีลักษณะเป็น "การจ้างเหมาค่าแรง" หรือไม่ หากงานนั้นมีความเชื่อมโยงกับธุรกิจหลักสูง ความเสี่ยงจะเพิ่มขึ้น
Vendor Selection:	คัดเลือกบริษัท Outsource ที่มีความมั่นคงทางการเงิน เพื่อมั่นใจว่าเขาสามารถจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างได้ครบถ้วนโดยไม่มาถึงบริษัทเรา
Indemnity Clause:	ในสัญญาจ้างเหมา ต้องระบุข้อสัญญา "การไต่เบียด" ให้ชัดเจนว่า หากบริษัทผู้ว่าจ้างต้องรับผิดชอบความเสียหายใดๆ ต่อลูกจ้างเหมาค่าแรง บริษัท Outsource ต้องเป็นผู้ชดเชยคืนทั้งหมด
Equality (มาตรา 11/1):	สำหรับบริษัทญี่ปุ่นที่มีพนักงาน Outsource ทำงานลักษณะเดียวกับพนักงานประจำ ต้องดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เท่าเทียมกันตามกฎหมายปัจจุบัน เพื่อป้องกันคดีเลือกปฏิบัติ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับรายงาน MD ชาวญี่ปุ่น (Executive Summary)

HR ควรชี้แจงให้ฝ่ายบริหารเข้าใจว่า ในประเทศไทยการจ้าง Outsource ไม่ได้แปลว่าบริษัทจะไม่มีความเสี่ยงเลย 100% หากเกิดข้อพิพาท ศาลไทยมีแนวโน้มคุ้มครองลูกจ้างโดยดึงผู้ประกอบการเข้าไปร่วมรับผิดชอบ (Joint Liability) ดังนั้น

1. **การเลิกสัญญา Outsource:** ต้องทำอย่างระมัดระวังและตรวจสอบว่าบริษัท Outsource ได้เยียวยาลูกจ้างตามกฎหมายเรียบร้อยแล้วหรือไม่
2. **การควบคุมคุณภาพ:** หากงานนั้นสำคัญต่อธุรกิจมาก การจ้างเป็นพนักงานประจำอาจมีความเสี่ยงในเชิงคดีความน้อยกว่าในระยะยาว

บทสรุป การทำงานรักษาความปลอดภัยถือเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงาน
อันเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการผู้ประกอบการถือเป็นนายจ้างด้วย จึงต้องร่วมรับผิดชอบ
กับนายจ้างจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างเหมาค่าแรง

ลูกจ้าง Outsource ร้องเรียนต่อ “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน” ว่า บริษัทญี่ปุ่น เลือกปฏิบัติ ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights Violation)

ในยุคที่การบริหารงานมุ่งเน้นความยั่งยืน (Sustainability) และจริยธรรมทางธุรกิจ คำวินิจฉัยของ **คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ที่ 174/2563** กรณีการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในบริษัท ส. จำกัด (บริษัทญี่ปุ่นในไทย) ได้กลายเป็นบรรทัดฐานสำคัญที่ HR และผู้บริหารบริษัทญี่ปุ่นในไทยต้องตระหนัก เพราะผลกระทบไม่ได้หยุดอยู่เพียงแค่พนักงานตรวจแรงงานไทย แต่ส่งแรงสั่นสะเทือนไปถึงความเชื่อมั่นของบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นด้วย

1. ถอดบทเรียนจากคำวินิจฉัย กสม. ที่ 174/2563

กรณีศึกษานี้เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงถูกมอบหมายให้ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างประจำสามารถทำงานทดแทนกันได้ในทุกกรณี แต่กลับได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แตกต่างกันมาก ผู้เขียนขอวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

- **มุมมองด้านสิทธิมนุษยชน:** กสม. วินิจฉัยว่าเป็นการเลือกปฏิบัติและลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ ซึ่งขัดต่อรัฐธรรมนูญและหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- **ช่องว่างทางกฎหมาย:** กสม. ตั้งข้อสังเกตว่าโทษปรับปัจจุบัน (ไม่เกิน 100,000 บาท) ตามมาตรา 11/1 อาจน้อยกว่ามูลค่าสวัสดิการที่บริษัทต้องจ่ายจริง ทำให้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ
- **ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย:** มีการเสนอให้คณะรัฐมนตรีปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มโทษให้ได้สัดส่วนกับความเสียหาย และกำหนดขอบเขตการจ้าง Outsource ให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการบิดเบือนไปใช้กับการจ้างงานระยะยาว

2. ผลกระทบต่อบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่น (Parent Company Impact)

บริษัทญี่ปุ่นในไทยไม่ได้ดำเนินธุรกิจอย่างโดดเดี่ยว แต่ผูกพันกับมาตรฐานของบริษัทแม่ ซึ่งหากเกิดกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน จะได้รับผลกระทบดังนี้:

- **ด้านกฎหมายในญี่ปุ่น:** รัฐบาลญี่ปุ่นได้ประกาศ "Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains" ซึ่งบังคับให้บริษัทญี่ปุ่นต้องทำ **Human Rights Due Diligence (HRDD)** เพื่อตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงบริษัทลูกในต่างประเทศ
- **ความเสี่ยงด้าน ESG และตลาดหลักทรัพย์:** นักลงทุนสถาบันในตลาดหลักทรัพย์โตเกียว (TSE) ให้ความสำคัญกับคะแนน ESG อย่างมาก หากบริษัทลูกมีคดีความด้านการเลือกปฏิบัติแรงงาน จะส่งผลกระทบต่ออันดับความน่าเชื่อถือ (Rating) และราคาหุ้นของบริษัทแม่
- **การรายงานความยั่งยืน:** บริษัทแม่ต้องระบุความเสี่ยงและแนวทางแก้ไขในรายงานความยั่งยืน (Integrated Report/ESG Report) การถูก กสม. ตรวจสอบจะกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องชี้แจงต่อผู้ถือหุ้นระดับสากล

3. กลยุทธ์การปรับตัวสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่นในไทย

เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP) และรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรญี่ปุ่น HR ควรดำเนินการดังนี้:

- **Internal Human Rights Audit:** ทบทวนโครงสร้างสวัสดิการของลูกจ้าง Outsource ที่ทำงานในสายการผลิตเดียวกับลูกจ้างประจำ เพื่อให้มั่นใจว่าได้รับสิทธิที่ "เป็นธรรมและเท่าเทียม" ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 11/1
- **Redefining Workforce Strategy:** กำหนดขอบเขตงาน Outsource ให้ชัดเจน หลีกเลี่ยงการใช้สัญญาจ้างเหมาค่าแรงทดแทนงานประจำในระยะยาวโดยไม่มีเหตุผลอันควร เพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกมองว่าบิดเบือนกฎหมาย
- **Active Engagement with Vendors:** กำหนดมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างระหว่างบริษัทผู้ว่าจ้างและบริษัทรับเหมาค่าแรง (Vendor Management)
- **Reporting & Transparency:** จัดทำรายงานสถานะด้านแรงงานเสนอต่อบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและการปฏิบัติตามมาตรฐานสากล

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร: ในโลกธุรกิจสมัยใหม่ "สิทธิมนุษยชน" คือใบเบิกทางสำคัญในการดำเนินธุรกิจระดับโลก การปฏิบัติตามกฎหมายไทยมาตรา 11/1 ไม่ใช่เพียงแค่การเลี่ยงค่าปรับหลักแสน แต่คือการปกป้องมูลค่า แแบรนด์และชื่อเสียงของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในระดับสากลอย่างยั่งยืน

เจาะลึกเคส PDPA: แจ้งสาเหตุเลิกจ้างพนักงานอย่างไร ไม่ให้บริษัทญี่ปุ่นเสียคดี?

สำหรับ HR ในบริษัทญี่ปุ่น การจัดการพนักงานที่กระทำความผิดวินัยร้ายแรงจนถึงขั้นเลิกจ้าง มักตามมาด้วยคำถามสำคัญว่า "เราสามารถประกาศบอกพนักงานคนอื่นในทีมหรือองค์กรได้แค่ไหน เพียงใด?" เพื่อป้องกันความสับสนและรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร

ล่าสุดมีบรรทัดฐานที่น่าสนใจจาก คำสั่งคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPC) ซึ่ง HR บริษัทญี่ปุ่นควรศึกษาไว้เป็นแนวทาง ดังนี้

1. เมื่อพนักงานฟ้องว่า "บริษัทประจานสาเหตุการออก"

ในคดีนี้ บริษัท A (ผู้ถูกร้องเรียน) ได้ส่งอีเมลล์หาพนักงาน "ทุกคน" เพื่อแจ้งว่า นาย ก (ผู้ร้องเรียน) ถูกเลิกจ้าง พร้อมระบุ ชื่อ-นามสกุล และพฤติกรรมการกระทำผิดสัญญาจ้าง อย่างชัดเจน ทำให้นาย ก ยื่นร้องเรียนต่อ PDPC ว่าบริษัทเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับความยินยอม

2. ทำไม "บริษัท" ถึงชนะคดี? (วิเคราะห์ตามกฎหมาย PDPA)

คณะกรรมการฯ มีคำสั่ง ยุติเรื่อง โดยมองว่าการกระทำของบริษัทมีเหตุผลรองรับตามกฎหมาย ดังนี้

- “ฐานประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย” ตามมาตรา 24 (5) บริษัทมีสิทธิปกป้องประโยชน์ของธุรกิจ เช่น เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ถูกเลิกจ้างเข้ามาติดต่อหรือสร้างความเสียหายต่อพนักงานคนอื่นในอนาคต
- ข้อมูลถูกส่งเฉพาะ "ภายใน" องค์กร ไม่ได้หลุดออกไปสู่สาธารณะหรือบริษัทคู่ค้า
- ไม่มีเจตนาใส่ร้าย : ข้อมูลที่ระบุเป็นความจริงตามข้อเท็จจริงแห่งการเลิกจ้าง ไม่มีการใช้ถ้อยคำที่เป็นเท็จหรือใส่ความให้เสียหายเกินกว่าเหตุ

3. กลยุทธ์สำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น

บริษัทญี่ปุ่นมักให้ความสำคัญกับความโปร่งใส หรือความสามัคคีในองค์กร แต่เมื่อเกิดกรณีทุจริต หรือทำผิดวินัย การสื่อสารที่ชัดเจนถือเป็นเรื่องจำเป็น นี่คือการแนะนำเชิงปฏิบัติที่ควรทำหรือไม่ควรทำ

สิ่งที่ควรทำ (Dos)	สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
ระบุวัตถุประสงค์ชัดเจน: ในอีเมลควรระบุว่าแจ้งเพื่อ "ความปลอดภัย" หรือ "เพื่อความเป็นระเบียบในการประสานงานต่อ"	ห้ามใช้คำคำทอ: หลีกเลี่ยงการใช้คำขยายความที่รุนแรง หรือการตัดสินเชิงอารมณ์ ให้ใช้ภาษากฎหมาย/ภาษาทางการ
ตรวจสอบข้อเท็จจริง: ต้องมั่นใจว่าสิ่งที่ประกาศเป็นเรื่องจริงที่มีหลักฐานมัดตัว (เพื่อป้องกันคดีหมิ่นประมาทพ่วงมาด้วย)	ห้ามประกาศต่อหน้าบุคคลภายนอก: ห้ามส่งอีเมลหาลูกค้า หรือ Supplier โดยระบุรายละเอียดความผิด (ควรแจ้งเพียงว่า "พันสภาพ" ก็พอ)
อ้างอิงระเบียบข้อบังคับ: ระบุว่าพฤติกรรมดังกล่าวผิดระเบียบข้อบังคับการทำงานข้อใด (Work Rules)	ห้ามแชร์ผ่าน Social Media: การแจ้งต้องทำผ่านช่องทางบริษัท เช่น Email หรือประกาศบอร์ดภายในเท่านั้น

4. ข้อเสนอแนะพิเศษสำหรับ MD ชาวญี่ปุ่น

HR ควรให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นว่า แม้กฎหมายไทย (PDPA) จะเปิดช่องให้ทำได้ตามความจำเป็น แต่ควรทำอย่างระมัดระวัง ดังต่อไปนี้

1. **แจ้งเฉพาะกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (Need-to-know):** หากพนักงานอยู่คนละสาขาหรือคนละโรงงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน การประกาศแบบ "เหมาแจ้ง" อาจมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น
2. **บันทึกเหตุการณ์ประกาศ:** ควรมีการทำ Note สั้นๆ ในบันทึกภายในว่า "ทำไมถึงต้องประกาศ" เพื่อใช้เป็นหลักฐานหากถูกตรวจสอบในภายหลัง

ส่งอีเมลล์อธิบายเหตุการณ์เลิกจ้างลูกจ้างเข้าข่ายผิด พรบ.คอมพิวเตอร์ หรือไม่ ?
กรณีศึกษาที่น่าสนใจสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น และข้อเสนอปรับปรุงระเบียบ สัญญาจ้าง

กรณีบริษัทญี่ปุ่นอาจเลิกจ้างลูกจ้างระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ซึ่งอาจจะกระทบต่อการทำงานของ ทีม ซึ่งลูกจ้างภายในทีมอาจไม่ทราบเหตุผลในการเลิกจ้างว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานนั้น ได้กระทำผิดอะไร เคยมีข้อพิพาทในศาลตาม คำพิพากษาศาลแขวงปทุมวันที่ อ.66/2561 ได้เคยตัดสินไว้ว่า กรณีที่บริษัทได้ส่งอีเมลล์ อธิบายเหตุผลการเลิกจ้างดังกล่าวต่อพนักงานภายในองค์กร หรือภายในแผนก (ทีม) นั้น เข้าข่ายกระทำผิดตาม พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560 หรือไม่ อย่างไร?

ศาลในคดีนี้ได้ตัดสินว่า ข้อความในอีเมลล์เป็นการอธิบายเหตุผลในการเลิกจ้าง ไม่ปรากฏว่าบริษัทได้ ส่งอีเมลล์ดังกล่าวแก่บุคคลทั่วไปหรือสาธารณชน อันอยู่ในวิสัยของบริษัทที่สามารถกระทำได้ จึงไม่ถือว่าจำเลย นำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ซึ่งมีข้อความที่เป็นเท็จหรือบิดเบือนความจริงตาม พรบ.คอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560 มาตรา 14 วรรคหนึ่ง (1) ประกอบมาตรา 14 วรรคท้าย

จากบรรทัดฐาน คำพิพากษาศาล ที่ อ.66/2561 ที่ชี้ว่าการส่งอีเมลล์แจ้งเหตุผลการเลิกจ้าง "ภายในองค์กร" เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ไม่ถือเป็นความผิดตาม พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์ฯ (หากข้อมูลเป็นความจริง) ผู้เขียนมี คำแนะนำในการปรับปรุงระเบียบและสัญญาเพื่อป้องกันความเสี่ยงดังนี้

ปรับปรุงนโยบายและสัญญาเพื่อรับมือการเลิกจ้าง

1. การปรับปรุงสัญญาจ้างงาน (Employment Contract Update)

ควรเพิ่มข้อความที่ระบุถึงสิทธิของบริษัทในการสื่อสารข้อมูลภายใน เพื่อให้พนักงานรับทราบและ ยินยอมตั้งแต่เริ่มงาน:

- **Internal Communication Clause:** ระบุว่าบริษัทมีสิทธิในการแจ้งสถานะการฟื้นฟูสภาพการจ้างงาน และเหตุผลประกอบ (ตามความจำเป็น) ให้แก่พนักงานที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ การส่งมอบงาน และความปลอดภัยภายในองค์กร

- **Confidentiality & Non-Disparagement:** กำหนดให้พนักงานต้องรักษาความลับของบริษัท และบริษัทเองก็จะสื่อสารข้อมูลตามข้อเท็จจริงเพื่อปกป้องประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย

2. การจัดทำนโยบายการสื่อสารภายใน (Internal Communication Policy)

บริษัทควรมีเอกสารแนวทาง ที่ชัดเจนว่า เมื่อมีการเลิกจ้างระดับบริหาร HR ต้องทำอะไร

- **The "Need-to-Know" Principle:** กำหนดว่าการแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างจะทำผ่านช่องทางที่เป็นทางการของบริษัท (อีเมลบริษัท) และส่งถึงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น (เช่น พนักงานในแผนกเดียวกัน หรือพนักงานทั้งบริษัทในกรณีที่ตำแหน่งนั้นกระทบวงกว้าง)
- **Fact-Based Only:** ระบุชัดเจนว่าเนื้อหาในอีเมลต้องอ้างอิงจาก "ผลการสอบสวนวินัย" หรือ "คำสั่งเลิกจ้าง" เท่านั้น ห้ามใส่ความเห็นส่วนตัว หรือใช้ถ้อยคำที่มุ่งเน้นการประจาน (Public Shaming)

3. การปรับปรุงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Employee Privacy Notice)

เพื่อให้สอดคล้องกับ PDPA และรองรับแนวทางจากศาล

- **Lawful Basis:** ระบุในนโยบายว่า บริษัทอาจประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (รวมถึงเหตุผลการเลิกจ้าง) โดยอาศัย "ฐานประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest)" เพื่อแจ้งให้พนักงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่กระทบต่อการทำงาน หรือเพื่อป้องกันความเสียหายต่อธุรกิจ
- **Data Retention:** กำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลการทำผิดวินัยและคำสั่งเลิกจ้างให้ชัดเจน

4. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (Work Rules)

- **Disciplinary Action Transparency:** เพิ่มหมวดการแจ้งผลการลงโทษทางวินัย โดยระบุว่าบริษัทอาจประกาศผลการลงโทษให้พนักงานทราบตามความเหมาะสม เพื่อเป็นเยี่ยงอย่างและป้องกันการกระทำผิดซ้ำ (deterrence) แต่ต้องทำภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

Checklist สำหรับ HR ก่อนกด "Send" อีเมลแจ้งเหตุเลิกจ้าง

1. **Is it true?** ข้อมูลในอีเมลต้องเป็นความจริง 100% และมีหลักฐานการสอบสวนรองรับ (ป้องกัน พ.ร.บ. คอมฯ และหมิ่นประมาท)
2. **Is it necessary?** การแจ้งเหตุผลช่วยให้งานเดินต่อได้ หรือช่วยป้องกันความเสียหายจริงหรือไม่?
3. **Is it internal?** ตรวจสอบรายชื่อผู้รับ (Recipients) ว่าไม่มีบุคคลภายนอกหลุดเข้าไป
4. **Professional Tone?** ใช้ภาษาที่เป็นทางการ (Professional Japanese/Thai Business Style) หลีกเลี่ยงคำที่รุนแรงหรือลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อสังเกต: การมีระเบียบที่ระบุไว้ชัดเจน จะช่วยให้ HR ทำงานง่ายขึ้นเมื่อเกิดกรณีพิพาท เพราะสามารถอ้างได้ว่าบริษัททำตามขั้นตอนที่ตกลงกันไว้ในสัญญาและนโยบายที่พนักงานรับทราบแล้ว

ถอดบทเรียนคำพิพากษาศาลฎีกา แจ้งเหตุเลิกจ้างผ่าน E-mail อย่างไรให้สุจริตและไม่ผิดกฎหมาย “หมิ่นประมาท”

ในบริบทของบริษัทญี่ปุ่น "ระเบียบวินัย" และ "ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร" เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เมื่อเกิดกรณีพนักงานระดับบริหารกระทำผิดวินัยร้ายแรง การสื่อสารให้ทีมงานทราบถึงเหตุการณ์การเลิกจ้างถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน บทความนี้จะพาไปดูบรรทัดฐานจากศาลฎีกาว่า ขอบเขตของการแจ้งเหตุเลิกจ้างทางอีเมลนั้น ทำได้แค่ไหนจึงจะไม่ถือเป็นการ "หมิ่นประมาท"

1. สรุปเหตุการณ์: เมื่อการดื่มเบียร์จนรุ่งเช้าที่ญี่ปุ่น กลายเป็นเหตุเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์เป็นพนักงานระดับผู้จัดการ ถูกบริษัทญี่ปุ่นเลิกจ้าง โดยระบุความผิด 7 ข้อ หนึ่งในข้อที่สำคัญคือ:

- พฤติกรรมระหว่างฝึกรบที่ญี่ปุ่น: แต่งกายไม่สุภาพ ชักชวนพนักงานดื่มสุราจนรุ่งเช้า ทำให้พนักงานไม่พร้อมทำงานและหลับในที่อบรม ซึ่งศาลมองว่าเป็นการประพฤติดนไม่เหมาะสมในฐานะผู้บริหารที่ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีและควรเข้าใจวัฒนธรรมญี่ปุ่นเป็นอย่างดี
- การสื่อสาร: กรรมการผู้จัดการสั่งให้ HR ส่งอีเมลแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างทั้ง 7 ข้อให้พนักงานในแผนกต่างๆ ทราบ โจทก์จึงฟ้องว่าเป็นการหมิ่นประมาทและผิด พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์

2. คำตัดสินของศาลฎีกา: นายจ้างทำได้หาก "สุจริต"

ศาลฎีกาพิพากษายกฟ้อง โดยให้เหตุผลที่ HR ควรจำให้ขึ้นใจดังนี้:

- หน้าที่ตามกฎหมาย: การระบุเหตุผลการเลิกจ้างในหนังสือเลิกจ้าง เป็นไปตาม ม.119 วรรคท้าย แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน
- การตีความด้วยความเป็นธรรม: การแจ้งเหตุผลทางอีเมลให้พนักงานทราบ "ไม่ใช่การกลั่นแกล้ง" แต่เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตตามวิสัยของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานที่มีจำนวนมากเข้าใจตรงกันว่าเลิกจ้างเพราะเหตุใด จะได้ไม่มีข้อสงสัยตามมาภายหลัง

- **ไมฟิด พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์:** เมื่อข้อมูลเป็นเรื่องจริงและเป็นการสื่อสารตามหน้าที่ จึงไม่ถือเป็นการนำเข้าข้อมูลเท็จเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์

3. ประเด็น "อายุความ" ที่ HR ต้องรู้

คดีนี้ศาลยังชี้จุดตายเรื่องอายุความว่า หากพนักงานจะฟ้องละเมิด (หมิ่นประมาท) ต้องฟ้องภายใน 1 ปี นับแต่วันที่รู้ และหากฟ้องผิดศาล (เช่น ไปฟ้องศาลแพ่งแต่ศาลวินิจฉัยว่าเป็นคดีแรงงาน) ต้องรีบนำมาฟ้องศาลที่ถูกต้องภายใน 60 วัน มิเช่นนั้นจะขาดอายุความทันที

4. ข้อเสนอแนะสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น (Strategy & Action Plan)

เพื่อใช้ประโยชน์จากคดีนี้และป้องกันความเสี่ยงในการถูกฟ้องร้อง HR ควรดำเนินการดังนี้:

- **ระบุเหตุผลให้ชัดเจนและเป็นจริง :** ในการเขียนหนังสือเลิกจ้างหรืออีเมลแจ้งพนักงาน ต้องระบุ "ข้อเท็จจริง" ที่เกิดขึ้นจริง มีหลักฐานรองรับ เช่น รายงานการฝึกอบรม หรือบันทึกการสอบสวนวินัย หลีกเลี่ยงการใช้คำตำหนิหรือใส่ความเห็นส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- **เน้นย้ำเรื่อง "วัฒนธรรมองค์กร" (Corporate Culture):** หากพนักงานทำผิดในลักษณะที่กระทบต่อวัฒนธรรมญี่ปุ่น (เช่น เรื่องความสุภาพ หรือความรับผิดชอบต่อหน้าที่) ให้ระบุชัดเจนว่าพฤติกรรมนั้นกระทบต่อมาตรฐานผู้บริหารที่บริษัทคาดหวังอย่างไร เหมือนในคดีนี้ที่ศาลมองว่าผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดี
- **จำกัดวงการสื่อสาร (Limited Access):** แม้ศาลจะมองว่าการส่งอีเมลทำได้ แต่ควรส่งเฉพาะ "พนักงานที่เกี่ยวข้อง" หรือ "ภายในองค์กร" เท่านั้น ห้ามส่งหาบุคคลภายนอกหรือลูกค้าเด็ดขาด เพื่อรักษาเจตนาบริสุทธิ์ในการบริหารจัดการภายใน
- **การบริหารจัดการเวลา (Time Management):** หากถูกพนักงานฟ้องร้อง ให้ตรวจสอบเรื่อง "อายุความ" และ "เขตอำนาจศาล" เป็นอันดับแรก เพราะบ่อยครั้งที่คดีจบลงได้ด้วยข้อต่อเรื่องอายุความโดยไม่ต้องสู้กันที่เนื้อหาคดี

สรุป: การแจ้งสาเหตุการเลิกจ้างพนักงานอย่างโปร่งใสผ่านอีเมลบริษัท "ทำได้" และไม่เป็นความผิดฐานหมิ่นประมาท หากข้อมูลนั้นเป็นความจริงและทำเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร

อ้างอิง: คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2052/2560 (แผนกคดีแรงงาน)

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ **2052/2560** และหลักการของ **PDPA** การร่างอีเมลแจ้งพนักงานในกรณีมีการเลิกจ้าง (โดยเฉพาะระดับบริหารหรือกรณีวินัย) ต้องเน้นความ **"เป็นทางการ-สุจริต-เน้นข้อเท็จจริง"** และจำกัดวงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น นี่คือตัวอย่าง รูปแบบที่ HR บริษัทญี่ปุ่นสามารถนำไปปรับใช้ได้

การแจ้งอย่างเป็นทางการ (กรณีผิดวินัยร้ายแรง)

ใช้สำหรับแจ้งภายในแผนกหรือองค์กร เพื่อยุติข่าวลือและชี้แจงเหตุผลตามความจำเป็นในการบริหาร

หัวข้ออีเมล: [ประกาศสำคัญ] การฟื้นฟูสภาพการจ้างงานของ [ชื่อ-นามสกุลพนักงาน]

เรียน: พนักงานที่เกี่ยวข้องทุกท่าน

บริษัท [ชื่อบริษัท] ขอแจ้งให้ทราบว่า [ชื่อ-นามสกุลพนักงาน] ตำแหน่ง [ระบุตำแหน่ง] ได้ฟื้นฟูสภาพการจ้างงานจากบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ [ระบุวันที่] เป็นต้นไป

เนื่องด้วยผลการสอบสวนทางวินัยพบว่าการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ในเรื่อง [ระบุหัวข้อความผิดสั้นๆ ตามข้อเท็จจริง เช่น การละเลยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ การฝ่าฝืนจรรยาบรรณองค์กร] ซึ่งถือเป็นความผิดวินัยร้ายแรงตามนโยบายของบริษัทฯ

การแจ้งให้ทราบในครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้พนักงานทุกท่านยึดถือระเบียบวินัยและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในและการส่งมอบงานที่เกี่ยวข้อง โปรดติดต่อ [ระบุชื่อผู้รับผิดชอบแทน] สำหรับเรื่องงานที่ค้างอยู่

จึงเรียนมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล [ชื่อบริษัท]

ลูกจ้างหญิง “แท้งบุตร” ใช้สิทธิลาคลอดหรือลาป่วย ?

Update ข้อหารือกระทรวงแรงงาน และการร่างระเบียบการลากรณีแท้งบุตร

ล่าสุด ก.แรงงานได้ออก ข้อหารือที่ รง.0505/368 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2569 วินิจฉัยกรณี ลูกจ้างหญิง “แท้งบุตร” ใช้สิทธิลาคลอดหรือลาป่วย ? ผู้เขียนขอแนะนำข้อหารือและนำเสนอตัวอย่าง “ระเบียบการลากรณีแท้งบุตร” ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันหรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อนมีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย

กรณีหญิงมีครรภ์เกิดภาวะแท้งบุตร สามารถใช้สิทธิลาตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้หรือไม่ อย่างไร ?

กระทรวงแรงงาน เห็นว่า สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างหญิง “ไม่รวมถึงการแท้งบุตร” อันหมายถึงการสิ้นสุดการตั้งครรภ์โดยทารกในครรภ์ถูกขับออกก่อนตั้งครรภ์ได้ 28 สัปดาห์หรือคลอดออกมาแล้วไม่มีชีวิต อันเป็นภาวะผิดปกติอย่างหนึ่งของการตั้งครรภ์ กรณีเช่นนี้ลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้

หากลูกจ้างหญิงป่วย เจ็บ หรือไม่สบายจนไม่อาจมาทำงานให้นายจ้างได้เนื่องจากเกิดภาวะแท้งบุตร ลูกจ้างอาจใช้สิทธิลาป่วยตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำหรับการจัดการกรณีหญิงมีครรภ์เกิดภาวะแท้งบุตรในสถานประกอบการญี่ปุ่น ซึ่งให้ความสำคัญกับทั้งข้อกำหนดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Discipline) การร่างระเบียบต้องมีความชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจและป้องกันความสับสนระหว่าง "การลาคลอด" และ "การลาป่วย"

ผู้เขียนขอเสนอตัวอย่างการร่างระเบียบและแนวทางปฏิบัติสำหรับ HR เพื่อนำไปปรับใช้ในคู่มือพนักงาน ดังต่อไปนี้

ร่างระเบียบการลากรณีแท้งบุตร (Drafting Leave Policy for Miscarriage)

หมวดที่ X: การลาเพื่อคลอดบุตรและการลาเนื่องจากภาวะแท้งบุตร

1. การลาคลอดบุตร (Maternity Leave):

- ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 120 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย ทั้งนี้ "การคลอดบุตร" ให้หมายถึงการที่ทารกคลอดออกมาโดยมีชีวิตหลังจากมีอายุครรภ์ตั้งแต่ 28 สัปดาห์ขึ้นไป

2. การลาเนื่องจากภาวะแท้งบุตร (Leave due to Miscarriage):

- ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงสิ้นสุดการตั้งครรภ์ก่อนกำหนด (ภาวะแท้งบุตร) อันหมายถึงทารกในครรภ์ถูกขับออกมาหรือเสียชีวิตในครรภ์ก่อนอายุครรภ์ครบ 28 สัปดาห์ **ไม่ถือเป็น**การลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- สิทธิการลา: ให้ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิ "ลาป่วย" ตามมาตรา 32 เพื่อพักรักษาตัวตามอาการจริง
- การจ่ายค่าจ้าง: นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน
- หลักฐานประกอบการลา: ลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่ระบุภาวะแท้งบุตร และระยะเวลาที่ควรพักรักษาตัว หากไม่มีใบรับรองแพทย์ ลูกจ้างต้องชี้แจงต่อนายจ้างตามระเบียบการลาป่วย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่เน้นความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ภายใต้กรอบกฎหมาย เมื่อลูกจ้างแจ้งภาวะแท้งบุตร HR ควรแสดงความเสียใจก่อนเป็นอันดับแรก และแจ้งสิทธิการลาอย่างชัดเจนว่า "สิทธิการลาป่วยสามารถใช้เพื่อพักรักษาตัวจากภาวะนี้ได้" เพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกกังวลเรื่องการขาดงาน

สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

Update คำวินิจฉัยกระทรวงแรงงานและตัวอย่างระเบียบการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส

ก.แรงงานได้ออก ข้อหาหรือที่ รง.0505/368 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2569 วินิจฉัยกรณีเกี่ยวกับ ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร และผู้เขียนขอแนะนำตัวอย่าง “ระเบียบการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร” ดังต่อไปนี้

มาตรา 41/1 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร

มาตรา 59/2 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา 41/1 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน

Q: การใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส “ก่อน” วันที่คลอดบุตรสามารถทำได้หรือไม่ อย่างไร?

ก.แรงงาน เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 มาตรา 41/1 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร ประกอบกับมาตรา 59/2 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา 41/1 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน โดยกฎหมายมีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 15 วัน อันเป็นมาตรการหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกจ้าง คู่สมรส และบุตรได้ช่วยเหลือดูแลกันในช่วงแรกเกิดช่วงเวลาการลาที่สั้นภายหลังจากที่บุตรเกิดนี้จุดประสงค์ก็เพื่อให้คู่สมรสสามารถช่วยมารดาให้ฟื้นตัวจากการคลอดบุตร ซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญในการให้นมบุตรช่วยดูแลบุตรแรกเกิด รวมทั้งมีส่วนช่วยในการแจ้งเกิดของบุตร และหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวในเรื่องอื่น ๆ อันเป็นการสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของครอบครัวและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น ลูกจ้างจึงขอใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสโดยจะยื่นขอใช้สิทธิก่อนวันลา หรือขอใช้สิทธิในวันที่จะลาก็ได้แต่ต้องใช้สิทธิภายใน 90 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างหญิงคลอดบุตร

ทั้งนี้ หากระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดไว้เป็นคุณกับลูกจ้างยิ่งกว่าก็เป็นไปตามที่กำหนดไว้

Q: การใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสต้องใช้สิทธิลาต่อเนื่องครั้งเดียวไม่เกิน 15 วัน หรือสามารถใช้สิทธิลาได้เป็นระยะ ๆ แต่ไม่เกิน 15 วัน หรือไม่ อย่างไร?

ก.แรงงาน เห็นว่า สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสเป็นระยะเวลาที่กฎหมายให้สิทธิโดยไม่จำเป็นต้องลาติดต่อกันครั้งเดียว 15 วัน จะใช้สิทธิลาเป็นช่วง ๆ ตามความจำเป็นก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วันแต่หากระเบียบ ข้อบังคับการทำงานหรือสัญญาจ้างระบุให้มีสิทธิมากกว่า 15 วันก็สามารถทำได้เนื่องจากเป็นการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด

Q: การใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วยหรือไม่ อย่างไร?

ก.แรงงาน เห็นว่า การใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสติดต่อกัน 15 วัน ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างนั้นด้วย

Q: หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการเป็นคู่สมรสของลูกจ้างที่จะใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสพิจารณาอย่างไร และการเป็นคู่สมรสนั้นต้องเป็นก่อนหรือหลังที่คลอดบุตรหรือไม่ อย่างไร?

ก.แรงงาน เห็นว่า คำว่า “คู่สมรส” หมายถึง คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 ซึ่งไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง หรือบุคคลเพศหลากหลายก็ตามและไม่ว่าจะทำงานกับนายจ้างรายเดียวกันหรือต่างราย หรือคู่สมรสนั้นจะมีสัญชาติไทยรวมทั้งคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรและบุตรนั้นจะอยู่ในราชอาณาจักรไทยหรือไม่ก็ตาม โดยมีหลักเกณฑ์ว่าคู่สมรสของลูกจ้างหญิงซึ่งคลอดบุตรจะใช้สิทธิลาตามมาตรานี้ ต้องเป็นคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย ณ วันที่ใช้สิทธิลา แต่ต้องใช้สิทธิภายใน 90 วันนับแต่คู่สมรสคลอดบุตร

ผู้เขียนขอแนะนำตัวอย่างสำหรับ ระเบียบการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร ดังนี้

ร่างระเบียบการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร (Paternity & Spouse Support Leave Policy)

หมวดที่ X: การลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

1. สิทธิการลา (Leave Entitlement):

- ลูกจ้าง (ไม่ว่าเพศใด) มีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน
- "คู่สมรส" ให้ความหมายถึง คู่สมรสที่ได้จดทะเบียนสมรสโดยชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (รวมถึงคู่สมรสเพศหลากหลายตามกฎหมายสมรสเท่าเทียม) โดยต้องมีสถานะเป็นคู่สมรส ณ วันที่ใช้สิทธิลา

2. เงื่อนไขและระยะเวลาการลา (Conditions & Period):

- ช่วงเวลาการใช้สิทธิ: ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คู่สมรสคลอดบุตร
- รูปแบบการลา: ลูกจ้างสามารถเลือกใช้สิทธิลาครั้งเดียวติดต่อกันจนครบ 15 วัน หรือจะแบ่งลาเป็นช่วงๆ ตามความจำเป็นก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 15 วัน ภายในกำหนด 90 วันข้างต้น
- การนับวันลา: ในกรณีลาติดต่อกัน 15 วัน ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลานั้นด้วย
 - ในกรณีลาแยกเป็นช่วงๆ ให้นับเฉพาะวันที่ลูกจ้างลาหยุดงานจริง

3. การจ่ายค่าจ้าง (Payment):

- นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันที่ใช้สิทธิลา เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 15 วัน

4. ขั้นตอนและหลักฐานการลา (Procedures & Documentation):

- การแจ้งล่วงหน้า: ลูกจ้างควรแจ้งความประสงค์ต่อหัวหน้างานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลล่วงหน้า (เว้นแต่มีเหตุฉุกเฉิน) เพื่อให้บริษัทสามารถบริหารจัดการกำลังคนได้
- หลักฐานประกอบ: ลูกจ้างต้องแสดงหลักฐานประกอบการลาต่อบริษัท ดังนี้:
 1. สำเนาทะเบียนสมรส (เพื่อยืนยันสถานะคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย)
 2. สำเนาสูติบัตรของบุตร หรือหลักฐานการคลอดจากสถานพยาบาล

แนวทางการปฏิบัติสำหรับ HR (Internal HR Guidelines)

เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เน้นความ โปร่งใสและการสนับสนุนสถาบันครอบครัว HR ควรดำเนินการเพิ่มเติมดังนี้:

1. การทำความเข้าใจนิยาม "คู่สมรส" (Legal Spouse)

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 คู่สมรสไม่จำกัดเพียงชายหรือหญิงอีกต่อไป ดังนั้นลูกจ้างที่มีคู่สมรสเพศหลากหลาย (LGBTQ+) ที่จดทะเบียนสมรสถูกต้อง ก็มีสิทธิลาตามมาตรา 41/1 นี้เช่นกัน

2. ความยืดหยุ่นในการลา (Flexibility)

กฎหมายอนุญาตให้ลาเป็นช่วงๆ ได้ ซึ่งเป็นประโยชน์มากสำหรับครอบครัวที่ต้องการให้คู่สมรสลาไปช่วยในวันสำคัญ เช่น วันรับแจ้งเกิด, วันที่พายุบุตรไปรับวัคซีน หรือวันที่มารดาต้องกลับไปพบแพทย์ภายหลังการคลอด

3. การบันทึกข้อมูลในระบบ HRIS

ควรปรับปรุงระบบลงเวลาทำงาน (Time Attendance) ให้มีรหัสการลาเฉพาะ (เช่น "Spouse Support Leave") เพื่อแยกจาก "ลาพักร้อน" หรือ "ลากิจ" และตั้งค่าระบบให้แจ้งเตือนเมื่อครบกำหนด 90 วันนับจากวันที่คลอดบุตร

4. การสื่อสารในองค์กร (Communication)

ในฐานะบริษัทญี่ปุ่น การส่งเสริมให้ลูกจ้าง (โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นผู้นำครอบครัว) ใช้สิทธินี้ จะช่วยสร้างภาพลักษณ์การเป็นองค์กรที่ใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงาน (Well-being) และสอดคล้องกับนโยบาย CSR/ESG ของบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นด้วย

บทสรุป: การระบุระเบียบนี้ไว้ให้ชัดเจนจะช่วยลดความวิตกกังวลของหัวหน้างาน และทำให้พนักงานกล้าใช้สิทธิ โดยไม่กังวลว่าจะกระทบต่อการประเมินผลงาน ซึ่งเป็นจุดเด่นของการบริหารงานยุคใหม่ที่เน้นความเสมอภาค และสนับสนุนความสุขของคนในองค์กร

"ไคเซน" (Kaizen) ไม่ใช่การเปลี่ยนสภาพการจ้าง **เจาะลึกข้อหารือกระทรวงแรงงาน “อำนาจบริหารจัดการของบริษัทญี่ปุ่น”**

ในโลกธุรกิจที่ต้องแข่งขันกันด้วยประสิทธิภาพ (Efficiency) การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดความสูญเปล่า (Waste) เป็นเรื่องปกติของฝ่ายผลิต อย่างไรก็ตาม HR มักกังวลว่าการย้ายที่ทำงาน หรือการเปลี่ยนท่าทางการทำงาน จะกลายเป็นการ "เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง" ที่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนหรือไม่?

ล่าสุด กระทรวงแรงงาน ได้วางแนวทางที่ชัดเจนผ่านข้อหารือของ บริษัท พ จำกัด ซึ่งถือเป็น "ข่าวดี" สำหรับ HR และผู้บริหาร บริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ในการขับเคลื่อนนโยบาย Kaizen ในองค์กร

1. การย้ายจากห้องแอร์ สู่อาคารผลิต: ทำได้หรือไม่?

ข้อเท็จจริง: บริษัทต้องการลดขั้นตอนการขนย้าย (Logistics) จึงย้ายพนักงาน QC จากห้องแอร์มาประจำการที่สายการผลิตที่ไม่มีแอร์ (เหมือนพนักงานส่วนใหญ่) เพื่อให้ตรวจสอบชิ้นงานได้ทันที

คำวินิจฉัย: การกำหนดสถานที่ทำงานเป็น "อำนาจบริหารจัดการ" ของนายจ้าง

- トラバドที่เป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ในการทำงาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และไม่ได้เป็นการก่อกวนหรือลดสิทธิประโยชน์ (เช่น ค่าจ้างเท่าเดิม)
- **สรุป:** ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง นายจ้างมีอำนาจสั่งการได้ตามความเหมาะสม

2. จาก "นั่งตรวจ" เป็น "ยืนตรวจ": กระทบสภาพการจ้างใหม่?

ข้อเท็จจริง: บริษัทปรับเปลี่ยน Layout ใหม่ และสั่งให้พนักงานเปลี่ยนจากนั่งทำงานเป็นยืนทำงาน เพื่อความคล่องตัว (Mobility) และประสิทธิภาพตามหลัก Kaizen

คำวินิจฉัย:

- ลักษณะท่าทางการทำงานถือเป็น "วิธีการทำงาน" * เมื่อนายจ้างพิจารณาแล้วว่ามีเหมาะสมภายใต้แนวทางการปรับปรุงกระบวนการผลิต และไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพหรือความเสี่ยงร้ายแรงต่อลูกจ้าง (โดยนายจ้างต้องจัดให้สอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย)
- สรุป: ถือเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

3. การเลือกคนทำ OT: นายจ้างเลือกเฉพาะคนเก่งได้หรือไม่?

ข้อเท็จจริง: บริษัทเลือกเฉพาะลูกจ้างที่ประพฤติดี มีประสิทธิภาพสูงให้ทำ OT เพื่อเน้นคุณภาพงาน โดยไม่ได้ให้พนักงานทุกคนทำเท่ากัน

คำวินิจฉัย:

- กฎหมายแรงงาน (มาตรา 24) เพียงแต่กำหนดว่าการทำ OT ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง "เป็นคราว ๆ ไป"
- ไม่มีกฎหมายใด บังคับให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้ทำ OT เท่าเทียมกัน หรือต้องหมุนเวียนกันทำ
- สรุป: การคัดเลือกตัวบุคคลเพื่อทำงานล่วงเวลา เป็น "ดุลยพินิจของนายจ้าง" โดยชอบ

บทสรุปสำหรับ HR และแนวทางปฏิบัติ (Key Takeaways)

"Kaizen is Management Power" การปรับปรุงงานตามวิถี Kaizen ไม่ว่าจะเป็นการปรับ Layout, การลดขั้นตอน หรือการเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ **"ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง"** ตราบเท่าที่

1. ทำเพื่อประโยชน์ของธุรกิจ (ไม่ใช่เพื่อกลั่นแกล้งรายบุคคล)
2. ไม่ลดสิทธิประโยชน์หลัก (ค่าจ้าง, สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน)

3. ยึดมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามกฎหมาย

โอกาสของ **HR บริษัทญี่ปุ่น**: นี่คือการจุดขึ้นที่ชัดเจนของกระทรวงแรงงานในปี 2569 ที่สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ฝ่ายบุคคลสามารถนำแนวทางนี้ไปสื่อสารกับสภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างได้ว่า การปรับปรุงงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กรภายใต้หลักการ Kaizen คืออำนาจการบริหารที่ชอบด้วยกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ HR บริษัทญี่ปุ่นในการแก้ไขปรับปรุงระเบียบ หรือสัญญาจ้าง

เพื่อให้สอดคล้องกับแนววินิจฉัยล่าสุดของกระทรวงแรงงาน ที่ให้การรองรับอำนาจบริหารจัดการในการทำ **Kaizen** HR ควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับการทำงานและสัญญาจ้าง โดยเน้นการสร้าง "ความยืดหยุ่น" (Flexibility) เพื่อลดความเสี่ยงในการถูกฟ้องร้องว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ยินยอม ดังนี้

1. การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับการทำงาน (Working Rules)

หัวใจสำคัญคือการระบุให้ชัดเจนว่า "วิธีการทำงานและสถานที่ทำงาน" เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจจัดการ ไม่ใช่ข้อตกลงที่คงที่ตลอดไป

- **หมวดสถานที่ทำงาน:**
 - **แนวทางเดิม:** ระบุแค่ที่ตั้งสำนักงานหรือโรงงาน
 - **สิ่งที่ควรเพิ่ม:** "บริษัทมีอำนาจในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือโยกย้ายจุดปฏิบัติงาน (Workstation) หรือแผนกงานภายในบริเวณสถานประกอบการตามความเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพในการผลิตหรือการบริหารจัดการ โดยไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง"
- **หมวดการปฏิบัติงานและระเบียบวินัย:**
 - **แนวทางเดิม:** ระบุว่าต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบ
 - **สิ่งที่ควรเพิ่ม:** ระบุถึงการปรับปรุงงานแบบ Kaizen เช่น "ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามมาตรฐานวิธีการทำงาน (Standard Work) ที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง"

(Continuous Improvement/Kaizen) รวมถึงการปรับเปลี่ยนท่าทางการทำงาน เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยและประสิทธิภาพของงาน"

- **หมวดการทำงานล่วงเวลา (OT):**
 - **สิ่งที่ควรเพิ่ม:** "การจัดให้มีการทำงานล่วงเวลาเป็นดุลยพินิจของบริษัทตามความจำเป็นของงาน โดยบริษัทจะคัดเลือกจากลูกจ้างที่มีทักษะ ความประพฤติ และประสิทธิภาพตามที่หัวหน้างานเห็นสมควร ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความยินยอมของลูกจ้าง"

2. การปรับปรุงสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract)

สัญญาจ้างควรระบุในลักษณะ "เปิดกว้าง" เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

- **คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description):**
 - ควรมีข้อความที่ท้าทายว่า "รวมถึงงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมของสายงาน" และระบุว่า "วิธีการทำงานอาจมีการปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีหรือนโยบายการปรับปรุงกระบวนการผลิตของบริษัท"
- **ข้อตกลงเรื่องสภาพแวดล้อม:**
 - หลีกเลี่ยงการระบุเงื่อนไขเฉพาะเจาะจงที่อาจกลายเป็น "สภาพการจ้างที่ผูกพัน" เช่น "ทำงานในห้องปรับอากาศตลอดเวลา" หากจำเป็นต้องระบุ ให้ใช้คำว่า "ตามสภาพแวดล้อมที่บริษัทจัดให้ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัย"

3. การจัดทำเอกสารประกอบ (Supporting Documents)

เพื่อป้องกันปัญหาเมื่อต้องเปลี่ยนจาก "นั่ง" เป็น "ยืน" หรือย้ายออกจาก "ห้องแอร์" HR ควรมีเอกสารสำรองดังนี้:

- **Ergonomics & Safety Assessment:** รายงานการประเมินจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ว่าการเปลี่ยนท่าทาง (ยืนทำงาน) หรือสภาพแวดล้อมใหม่ ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและเป็นไปตามกฎหมายความปลอดภัย

- **Efficiency Report (Kaizen):** บันทึกเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงว่าทำเพื่อลด Waste หรือเพิ่ม Productivity อย่างไร เพื่อใช้ยืนยันว่า "ทำเพื่อประโยชน์ของธุรกิจ" ไม่ได้ทำเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างรายบุคคล

4. ข้อควรระวัง (Pro-Tips)

- แม้อีกุหมายจะบอกว่าเป็นอำนาจบริหาร แต่ในทางปฏิบัติควรแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุผล (เช่น เพื่อลดต้นทุนให้บริษัทอยู่รอด) จะช่วยลดแรงต้านได้ดีกว่าการออกคำสั่งทันที
- หากจะคัดเลือกคนทำ OT ตาม Performance ต้องมีเกณฑ์การประเมิน (KPI) ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันข้อหา "เลือกปฏิบัติ" (Discrimination)

ถอดบทเรียน "หัวหน้าคุกคามลูกจ้าง": คู่มือ HR บริษัทญี่ปุ่น ยกระดับองค์กรสู่มาตรฐานสิทธิมนุษยชนและกฎหมายอาญาใหม่ 2568

ในสังคมการทำงานยุคใหม่ โดยเฉพาะในองค์กรญี่ปุ่นที่ยึดถือระบบอาวุโสและโครงสร้างอำนาจที่ชัดเจน ปัญหาการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ไม่ใช่แค่เรื่อง "ความพึงพอใจส่วนบุคคล" อีกต่อไป แต่กลายเป็น "ความเสี่ยงระดับองค์กร" ที่อาจนำไปสู่การตรวจสอบจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) และโทษจำคุกตามกฎหมายอาญาฉบับล่าสุด

ล่าสุด (ปี 2569) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เปิดเผยว่า ได้รับเรื่องร้องเรียน จากอดีตลูกจ้างหญิงของภาคเอกชนแห่งหนึ่ง ระบุว่า ผู้ร้องถูก "หัวหน้างานหญิง" ลวนลามทางเพศ ทำให้ผู้ร้องรู้สึกไม่สบายใจและตกใจอย่างมาก จนตัดสินใจลาออกจากการงาน แต่ยังคงได้รับผลกระทบทางจิตใจอย่างรุนแรงและส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน จากการนำสืบของ กสม.เห็นว่า ผู้ถูกร้องมีพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศต่อผู้ร้องในการทำงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

1. อัปเดตนิยามกฎหมายใหม่: "แค่รำคาญหรือหวาดกลัว" ก็ผิดอาญา

จากคำวินิจฉัยของ กสม.ข้างต้นเกี่ยวกับ "หัวหน้างานคุกคามลูกน้อง" HR ต้องสื่อสารให้พนักงานและผู้บริหาร (Expat) เข้าใจว่า พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2568 ได้ขยายขอบเขตการคุกคามทางเพศให้กว้างและรุนแรงขึ้น ดังนี้:

- **มาตรา 1 (19):** นิยามคำว่า "คุกคามทางเพศ" หมายความว่า กระทำโดยทางกาย วาจา การส่งเสียง การแสดงอาการกิริยาหรือท่าทาง การติดต่อสื่อสาร การเฝ้าดู การติดตามรังควาน หรือกระทำด้วยประการใดๆ รวมถึงกระทำด้วยระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โทรคมนาคม หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นที่สามารถแสดงผลให้เข้าใจความหมายได้ ต่อผู้อื่น อันมีลักษณะส่อไปในทางเพศ โดยประการที่จะทำให้อื่นนั้นเดือดร้อนรำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยาม หวาดกลัว หรือได้รับความไม่ปลอดภัยในทางเพศ
- **มาตรา 284/1 (บทลงโทษ):**
 - **คุกคามทั่วไป:** จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท (ยอมความได้)

- **กระทำซ้ำ/ต่อเนื่อง:** จนเป็นเหตุให้ผู้อื่นไม่สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ จำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท
- **กระทำต่อหน้าธารกำนัล/ออนไลน์:** จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท
- **กระทำต่อเด็ก (ไม่เกิน 15 ปี):** จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท (ไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม)

2. จุดตายของบริษัทญี่ปุ่น: เมื่อหัวหน้าใช้อำนาจในทางที่ผิด

ในวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น มักมีความเสี่ยงเรื่องการใช้อำนาจบีบบังคับ (Power Harassment) ซึ่งบ่อยครั้งมักจะคาบเกี่ยวกับเรื่องทางเพศ กรณีศึกษาจาก กสม. ชี้ให้เห็นว่า แม้ผู้กระทำจะเป็นหัวหน้างานหญิงคุกคามลูกจ้างหญิง หรือหัวหน้างานจะอ้างว่าทำไปด้วย "ความไม่ตั้งใจ/ความเผลอ" ก็ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างได้ หากการกระทำนั้นกระทบต่อศักดิ์ศรีและสภาพจิตใจของเหยื่อ

บทเรียนสำหรับ HR: การแก้ปัญหาแบบ "ประนีประนอม" เพื่อรักษาหน้าหัวหน้างาน หรือการขอให้ผู้เสียหาย "อดทน" เพื่อส่วนรวม คือความล้มเหลวที่จะนำไปสู่การร้องเรียนภายนอก และกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร (Reputation Risk) อย่างรุนแรง

3. กลยุทธ์การรับมือเชิงรุกสำหรับฝ่ายบุคคล

HR ยุคใหม่ต้องเปลี่ยนบทบาทจากคนกลาง เป็น "ผู้คุ้มครองสิทธิ" เพื่อป้องกันความเสี่ยงก่อนถึงมือ กสม.:

- **สร้างช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย (Whistleblowing):** เนื่องจากลูกจ้างมักกลัวอิทธิพลของหัวหน้างาน HR ต้องมีระบบที่รักษาความลับสูงสุด และรับประกันว่าจะไม่มีการกลั่นแกล้งย้อนหลัง
- **การลงโทษที่ชัดเจน :** เมื่อสอบสวนพบความผิด หนังสือตักเตือนต้องระบุฐานความผิดตามกฎหมายอาญาใหม่ ไม่ใช่ใช้คำเลี่ยงบาลีว่า "พฤติกรรมไม่เหมาะสม" ทั่วไป
- **Victim-Centered Approach:** ให้ความสำคัญกับผู้เสียหายเป็นอันดับหนึ่ง เช่น การปรับเปลี่ยนสายงาน เพื่อแยกคู่กรณีออกจากกัน หรือการสนับสนุนด้านจิตวิทยา

4. ข้อเสนอแนะ: การจัดการหลักฐานและสถิติ

หลักฐานที่จะช่วยยืนยันว่าบริษัท "ไม่ได้เพิกเฉย" ต่อเหตุการณ์ ได้แก่:

1. **Logbook:** บันทึกขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่วันที่รับเรื่อง
2. **Official Warning Letter:** เอกสารตักเตือนหัวหน้างานที่ระบุความผิดเรื่องการคุกคามทางเพศชัดเจน
3. **Record of Remediation:** หลักฐานการเยียวยาผู้เสียหาย เช่น การอนุญาตให้หยุดพักผ่อนหรือพบแพทย์

5. ผลกระทบหากเพิกเฉย

หากบริษัทปล่อยให้เกิดการคุกคามโดยไม่จัดการ นอกจากจะผิดกฎหมายไทยแล้ว ยังอาจถูก กสม. รายงานต่อรัฐสภาและเปิดเผยต่อสาธารณะ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ **ESG Rating** และความเชื่อมั่นของนักลงทุนทั่วโลก

ข้อสังเกต: ความไม่ตั้งใจ "ไม่ใช่ข้ออ้าง" HR ควรจัดอบรม **Sexual Harassment Awareness** ให้กับพนักงานและหัวหน้างานทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง

**ผลกระทบต่อ “บริษัทแม่ในญี่ปุ่น” หาก กสม.ตัดสินว่า
บริษัทญี่ปุ่นในไทยมีส่วนการละเมิดสิทธิมนุษยชน**

หากบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งเป็นบริษัทลูกในประเทศไทยถูก คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ตัดสินว่ามีความบกพร่องในการป้องกันการคุกคามทางเพศ จนนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน ผลกระทบจะไม่หยุดอยู่แค่ในประเทศไทย แต่จะส่งแรงสั่นสะเทือนไปถึง “บริษัทแม่ในญี่ปุ่น” อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. การละเมิดหลักการดำเนินธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)

ปัจจุบันญี่ปุ่นให้ความสำคัญอย่างมากกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs)

- **ผลกระทบ:** หากบริษัทลูกถูกตัดสินว่าละเมิดสิทธิ บริษัทแม่จะถูกมองว่าล้มเหลวในการทำ **Human Rights Due Diligence (HRDD)** หรือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตามวงจรห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่รัฐบาลญี่ปุ่นผลักดันอย่างเข้มงวดในปัจจุบัน

2. ผลกระทบด้าน ESG และความเชื่อมั่นของนักลงทุน

นักลงทุนสถาบันทั่วโลกและในญี่ปุ่น (เช่น GPIF - กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของญี่ปุ่นที่ใหญ่ที่สุดในโลก) ใช้เกณฑ์ **ESG (Environmental, Social, and Governance)** ในการคัดเลือกหุ้น

- **Social (S):** การคุกคามทางเพศถือเป็นประเด็นด้าน "สังคม" ที่รุนแรง
- **Governance (G):** การที่บริษัทลูกไม่มีมาตรการป้องกัน สะท้อนถึง "ธรรมาภิบาล" ที่ล้มเหลวของบริษัทแม่ในการควบคุมดูแล
- **ผลที่ตามมา:** อาจถูกถอนชื่อออกจากดัชนีความยั่งยืน หรือถูกนักลงทุนเทขายหุ้นเนื่องจากมีความเสี่ยงด้านการกำกับดูแล

3. ความเสี่ยงด้านชื่อเสียงระดับโลก (Reputational Risk)

ในญี่ปุ่น ประเด็นเรื่องการคุกคาม (Harassment) ทั้ง Sexual Harassment และ **Pawahara** (Power Harassment) เป็นเรื่องที่สังคมไวต่อความรู้สึกมาก

- **ผลกระทบ:** หากข่าวการตัดสินใจของ กสม. ไทยถูกแพร่กระจายไปยังสื่อญี่ปุ่น หรือถูกกลุ่ม NGO นำไปรณรงค์ จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์แบรนด์ในระดับสากล และอาจนำไปสู่การคว่ำบาตรสินค้าหรือบริการจากผู้บริโภคที่ใส่ใจเรื่องสิทธิมนุษยชน

4. กฎหมายความรับผิดชอบของบริษัทแม่ในอนาคต

เทรนด์กฎหมายโลก (เช่น ในยุโรปที่มีกฎหมาย CSDDD) กำลังบีบให้บริษัทแม่ต้องรับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในบริษัทลูกหรือคู่ค้า

- **ผลกระทบ:** แม้ปัจจุบันในญี่ปุ่นจะยังเป็นแนวทางปฏิบัติ (Guidelines) เป็นหลัก แต่การถูกตัดสินโดยหน่วยงานรัฐของประเทศที่ไปลงทุน (กสม. ไทย) จะเป็นหลักฐานสำคัญที่ใช้ฟ้องร้องหรือกดดันบริษัทแม่ในระดับสากลได้

5. การดึงดูดบุคลากร (War for Talent)

บริษัทญี่ปุ่นในปัจจุบันประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานและต้องการดึงดูดคนรุ่นใหม่ (Gen Z)

- **ผลกระทบ:** คนรุ่นใหม่ทั้งในญี่ปุ่นและไทยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในที่ทำงานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หากบริษัทแม่มีชื่อเสียงเรื่องการปล่อยให้มีการคุกคามทางเพศในบริษัทลูก จะทำให้การรับพนักงานที่มีศักยภาพสูงทำได้ยากขึ้นอย่างมาก

คำแนะนำสำหรับ HR: ควรแจ้งรายงานความเสี่ยง (Risk Report) นี้ไปยังผู้บริหารชาวญี่ปุ่น (Expat) เพื่อให้เห็นว่าเรื่องนี้ไม่ใช่แค่เรื่องภายในสาขาไทย แต่คือ "วิกฤตของกลุ่มบริษัท" (Group Crisis) ที่ต้องรีบแก้ไขด้วยการประกาศนโยบาย Zero Tolerance ทันที

HR บริษัทญี่ปุ่นรับมือ กสม. และความเสียหายทางกฎหมายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ในฐานะบริษัทญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทย การถูกตรวจสอบโดย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ไม่ใช่เพียงเรื่องของการไกล่เกลี่ยภายใน แต่เป็นประเด็นที่เชื่อมโยงถึงธรรมาภิบาลในระดับสากล และมีผลผูกพันไปถึงการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

ผู้เขียนขอแนะนำเสนอประเด็นที่ HR บริษัทญี่ปุ่นควรรู้เกี่ยวกับอำนาจทางกฎหมายของ กสม. ผลกระทบหากบริษัทไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กสม. บทลงโทษทางแพ่งและอาญา ตลอดจนผลของคำวินิจฉัยของ กสม. ต่อคดีข้อพิพาทแรงงาน ของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ดังนี้

1. กสม. ใช้อำนาจตามกฎหมายใดในการเรียกบริษัทตรวจสอบ?

กสม. ไม่ใช่องค์กรอิสระที่ลอยตัว แต่มีอำนาจตาม รัฐธรรมนูญ และ พ.ร.ป. ว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- **การตรวจสอบ:** ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (มาตรา 26)
- **อำนาจเรียก:** มีอำนาจสั่งให้หน่วยงานรัฐ เอกชน (บริษัทญี่ปุ่น) หรือบุคคลใดๆ ส่งเอกสาร ข้อมูล หรือมาให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณา (มาตรา 34) หากบริษัทญี่ปุ่นปฏิเสธการให้ความร่วมมือโดยไม่มีเหตุอันควร ถือเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย

2. ผลกระทบหากบริษัทไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กสม.

แม้ กสม. จะไม่มีอำนาจ "พิพากษา" ให้จำคุกหรือปรับเงินโดยตรงเหมือนศาล แต่มาตรการกดดันมีผลรุนแรงต่อภาพลักษณ์องค์กรญี่ปุ่น:

- **การประจาน (Public Shaming):** กสม. มีอำนาจเปิดเผยชื่อบริษัทสู่สาธารณะ และรายงานต่อรัฐสภาว่าบริษัทละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะกระทบต่อ ESG Rating ของบริษัทแม่ในญี่ปุ่นอย่างรุนแรง

- ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานรัฐ: กสม. อาจส่งเรื่องไปยังหน่วยงานกำกับดูแล (เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ให้ดำเนินการตรวจสอบบริษัทเป็นพิเศษ

3. บทลงโทษทางแพ่งและอาญา: มีหรือไม่?

- ทางอาญา: ตัว กสม. เองไม่มีอำนาจลงโทษอาญา ยกเว้น หากการคุกคามทางเพศนั้นเข้าข่ายความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 284/1 (ฉบับปี 2568) ที่บริษัทปล่อยปละละเว้น ผู้เสียหายสามารถนำรายงานการตรวจสอบของ กสม. ไปใช้ประกอบการแจ้งความดำเนินคดีอาญาต่อตำรวจได้
- ทางแพ่ง: หากผู้เสียหายฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการละเมิด (Tort) รายงานของ กสม. ที่ระบุว่าบริษัทละเมิดสิทธิมนุษยชน จะเป็นหลักฐานสำคัญในการกำหนดค่าสินไหมทดแทนที่สูงขึ้น

4. ผลกระทบต่อการดำเนินคดีใน "ศาลแรงงาน"

นี่คือจุดที่สำคัญที่สุดสำหรับ HR เมื่อ กสม. ตัดสินว่าบริษัทละเมิดสิทธิมนุษยชน (เช่น กรณีหัวหน้าคุกคามลูกจ้างแล้วบริษัทนิ่งเฉย)

- พยานหลักฐานชั้นดี: แม้ศาลแรงงานจะไม่จำเป็นต้องเชื่อตาม กสม. ทั้งหมด แต่รายงานของ กสม. มีสถานะเป็น "พยานเอกสารจากหน่วยงานรัฐ" ซึ่งมีน้ำหนักมากในการพิสูจน์ว่าบริษัทกระทำการ "เลิกจ้างไม่เป็นธรรม" หรือ "ผิดสัญญาจ้าง"
- ค่าเสียหาย : ศาลแรงงานอาจพิจารณาให้บริษัทจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือค่าเสียหายจากการกระทำละเมิดที่สูงกว่าปกติ เนื่องจากการยืนยันผลการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการมาแล้ว

5. แนวทางรับมือสำหรับ HR เมื่อลูกจ้างร้องเรียนต่อ กสม.

เมื่อได้รับหนังสือแจ้งจาก กสม. บริษัทญี่ปุ่นควรรับมืออย่างมีกลยุทธ์:

1. **Transparency & Cooperation:** ให้ความร่วมมือในการส่งเอกสารและเข้าชี้แจง การแสดงท่าทีซัดซิ่นจะทำให้ กสม. มองว่าบริษัทมีเจตนาปกปิดความผิด

2. **Internal Audit Record:** เตรียมหลักฐานการดำเนินการภายในให้พร้อม เช่น บันทึกการสอบสวน, มาตรการคุ้มครองผู้เสียหาย, และหนังสือตักเตือนผู้กระทำผิด เพื่อพิสูจน์ว่าบริษัท "ไม่ได้นิ่งเฉย"
3. **Corrective Action:** หากพบว่ามีกรณีละเมิดจริง ควรเร่งออกมาตรการเยียวก่อนที่ กสม. จะมีคำวินิจฉัยสุดท้าย เพื่อลดระดับความรุนแรงของรายงาน

6. กรณีศึกษา (Case Study)

- **กรณีการนิ่งเฉยต่อการคุกคาม:** หากหัวหน้าชาวญี่ปุ่นคุกคามลูกจ้างไทย แล้ว HR พยายามให้ลูกจ้างลาออกไปเอง (Forced Resignation) กสม. มักวินิจฉัยว่าบริษัทละเมิดสิทธิในการทำงานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ส่งผลให้บริษัทต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่ กสม. แนะนำ มิเช่นนั้นจะถูกรายงานชื่อผู้สาธารณะ
- **กรณีการสื่อสารล้มเหลว:** บริษัทมีการลงโทษหัวหน้าแล้ว แต่ไม่แจ้งผลให้ผู้เสียหายทราบอย่างเป็นทางการ กสม. มองว่าเป็นการขาดความโปร่งใสและไม่คุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย นำไปสู่การร้องเรียนที่บานปลาย

ข้อสรุปสำหรับฝ่ายบริหาร : สำหรับบริษัทญี่ปุ่น ความเสียหายต่อ "ชื่อเสียง" สำคัญพอๆ กับความเสียหายทางตัวเงิน การรับมือกับ กสม. จึงต้องอาศัยความโปร่งใสและการยึดมั่นในนโยบาย **Zero Tolerance** อย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เรื่องเล็กน้อยลุกลามจนกลายเป็นคดีความระดับประเทศและกระทบถึงบริษัทแม่ในญี่ปุ่น

การจัดการลูกจ้างที่มีพฤติกรรม "คุกคามผู้บริหาร" ในองค์กรญี่ปุ่น ถอดบทเรียนจากคำพิพากษาคดีแรงงานที่บริษัทญี่ปุ่น “ชนะเลิศ”

ในโครงสร้างองค์กรแบบญี่ปุ่น (Japanese Firm) ความเคารพต่อลำดับชั้น (Hierarchy) และความสงบเรียบร้อยในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เมื่อเกิดกรณีลูกจ้างระดับบริหารมีพฤติกรรม "ข่มขู่" หรือ "ใช้คำพูดไม่เหมาะสม" ต่อ MD ชาวญี่ปุ่น การตัดสินใจส่งตัวกลับประเทศ หรือการสั่งพักงานจึงเป็นประเด็นที่ต้องทำอย่างรัดกุมเพื่อไม่ให้กลายเป็นการ "ละเมิด"

1. สรุปข้อเท็จจริง: เมื่อคำพูดกลายเป็นอาวุธข่มขู่

ในคดีนี้ โจทก์ (ลูกจ้างชาวญี่ปุ่น) ถูกส่งตัวจากบริษัทแม่ในญี่ปุ่นมาทำงานที่บริษัทลูกในไทย ต่อมาเกิดพฤติกรรมพุดจาในลักษณะ "ข่มขู่" จำเลยที่ 2 (MD ชาวญี่ปุ่น) โดยมีการกล่าวถึง "การฆ่าตัวตายที่อาจลามไปถึงครอบครัวของ MD" และ "ความแค้นที่มีต่อบุคลากรของ MD"

แม้ลูกจ้างจะอ้างว่าเป็นการคุยเรื่องงานหรือการใช้สิทธิโดยชอบ แต่บริษัทแม่เห็นว่าเป็นการคุกคามจึงมีคำสั่ง "เรียกตัวกลับประเทศญี่ปุ่นทันที" ลูกจ้างจึงฟ้องเรียกค่าเสียหายต่อหลายถึง 153,010,000 บาท โดยอ้างว่าถูกละเมิด กด้นแกล้ง และต้องทำงานหนักเกินหน้าที่

2. บรรทัดฐานใหม่: "อำนาจบริหาร" กับ "การรักษาระเบียบ"

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยประเด็นที่น่าสนใจสำหรับ HR และ MD ดังนี้

- คำพูดไม่เหมาะสม = ฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน: แม้จะอ้างว่าคุยเรื่องงาน แต่คำพูดที่สื่อถึงความแค้นหรืออันตรายต่อครอบครัวผู้บังคับบัญชา ถือเป็น การไม่เคารพและทำลายความสงบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (ฝ่าฝืนข้อบังคับข้อ 16 เรื่องการห้ามล่วงละเมิด)
- การรายงานผลต่อบริษัทแม่ไม่ใช่การกด้นแกล้ง: เมื่อ MD รู้สึกไม่ปลอดภัยและรายงานไปตามข้อเท็จจริงเพื่อให้บริษัทแม่ตัดสินใจ ถือเป็น การบริหารจัดการองค์กรตามปกติเพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **การควบตำแหน่งไม่ใช่การกดขี่:** การมอบหมายให้ดูแลหลายแผนกในระดับบริหาร ถือเป็นอำนาจบริหารจัดการ (Management Power) หากอยู่ในขั้นเงินเดือนที่ตกลงกันไว้แต่แรก ลูกจ้างจะมาเรียกค่าจ้างเพิ่มตามจำนวนตำแหน่งที่ควบไม่ได้

3. ข้อเสนอแนะสำหรับ HR และ MD บริษัทญี่ปุ่น (Practical Advice)

1. **นิยาม "Workplace Harassment"** ให้ชัดเจน ควรระบุในข้อบังคับการทำงานให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมการคุกคามทางจิตใจ (Moral Harassment) และการแสดงกิริยาไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บริษัทใช้เป็นฐานในการลงโทษหรือส่งตัวกลับได้โดยไม่เป็นการละเมิด

2. **การบันทึกหลักฐาน (Documentation is King)** ในคดีนี้ "ถ้อยคำสนทนา" คือหลักฐานชั้นเอกที่ศาลนำมาพิจารณา หากมีการพุดจาข่มขู่หรือพฤติกรรมไม่เหมาะสม HR หรือ MD ควรมีการบันทึกรายงาน (Incident Report) หรือเก็บหลักฐานการสื่อสารไว้ทันที เพื่อยืนยันว่าบริษัท "เชื่อโดยสุจริต" ว่ามีการคุกคามเกิดขึ้นจริง

3. **ขั้นตอนการส่งตัวกลับ (Repatriation Process)** การเรียกตัวกลับประเทศแม่ควรเป็นคำสั่งจากบริษัทแม่ (Headquarter) โดยตรง เพื่อลดความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะฟ้องบริษัทลูกในไทยในข้อหากันแกล้งส่วนตัว และควรหลีกเลี่ยงการใช้กำลังบังคับเกินความจำเป็นในการส่งตัวไปสนามบิน

4. **บริหารความคาดหวังเรื่อง "ควบตำแหน่ง"** สำหรับบริษัทญี่ปุ่นที่มักให้ผู้บริหาร Expat ดูแลหลายส่วนงาน ควรระบุในสัญญาจ้างหรือ Job Description ให้กว้างพอว่า "อาจมีการมอบหมายงานอื่นตามความเหมาะสมของบริษัท" เพื่อป้องกันการฟ้องร้องเรียกค่าจ้างเพิ่มภายหลัง

4. บทสรุปที่น่าสนใจ

"สิทธิของลูกจ้างไม่ได้คุ้มครองไปถึงการไต่ถามรยาทและการข่มขู่ผู้บังคับบัญชา"

คำพิพากษานี้ยืนยันว่า ศาลไทยเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานที่ต้องการความสงบเรียบร้อย การที่บริษัทตัดสินใจจัดการกับลูกจ้างที่มีพฤติกรรมเป็นพิษ (Toxic Employee) ผ่านกลไกการรายงานต่อบริษัทแม่และการส่งย้ายกลับ เป็นการใช้อำนาจบริหารที่ชอบด้วยกฎหมาย

ตัวเลขค่าชดเชยฟ้อง 153 ล้านบาท อาจดูน่ากลัว แต่หากบริษัทมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน (Due Process) และมีหลักฐานพฤติการณ์ที่ไม่เหมาะสมของลูกจ้างอย่างเพียงพอ กฎหมายย่อมคุ้มครองฝ่ายนายจ้างในการรักษาเสถียรภาพของธุรกิจเช่นกัน

**ออก "ใบรับรองการทำงาน" ล่าช้า เพียง 15 วัน นำไปสู่ ค่าเสียหายหลักแสน
บทเรียนในชั้นศาลที่ HR บริษัทญี่ปุ่นต้องระวัง !**

ในวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทญี่ปุ่น "การรักษาเวลา" และ "ความรับผิดชอบ" คือหัวใจสำคัญ แต่ในบริบทของกฎหมายแรงงานไทย หน้าที่สุดท้ายของ HR เมื่อลูกจ้างลาออก ไม่ใช่แค่การจัดงานเลี้ยงอำลา แต่คือการออก "ใบสำคัญแสดงการทำงาน" (Certificate of Employment) ให้ถูกต้องและรวดเร็ว

จากกรณีศึกษา คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 1235/2566 เป็นบทเรียนราคาแพงที่ HR องค์กรญี่ปุ่นต้องศึกษา เพื่อป้องกันไม่ให้ความผิดพลาดเล็กน้อยกลายเป็นความเสียหายใหญ่หลวง

ถอดบทเรียน: เมื่อความล่าช้ากลายเป็นการ "ละเมิด"

เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างระดับบริหารลาออกอย่างถูกต้อง และขอใบรับรองการทำงานเพื่อไปเริ่มงานใหม่ในตำแหน่งผู้บริหาร (เงินเดือน 75,000 บาท) แม้ HR จะรับปากว่าจะส่งมอบให้ภายในวันที่ 15 มีนาคม แต่กลับนิ่งเฉยจนถึงวันที่ 31 มีนาคม

ผลที่ตามมา:

- ลูกจ้างพลาดโอกาสงานใหม่เพราะไม่มีเอกสารยืนยันประสบการณ์ตามระเบียบของที่ทำงานใหม่
- แม้จะล่าช้าไปเพียง 15 วัน แต่ศาลมองว่านายจ้าง "จงใจดเว้นหน้าที่" ตามกฎหมาย
- ศาลสั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายเป็นเงิน 180,000 บาท (ประมาณ 2.4 เท่าของเงินเดือนลูกจ้าง)

ข้อแนะนำสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น: ป้องกันความเสี่ยงตามมาตรา 585

เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานความถูกต้อง (Integrity) ของบริษัทญี่ปุ่น HR ควรยึดถือแนวทางดังนี้:

1. หน้าที่ต้องออกให้ "ทันที" (Immediate Duty)

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 เมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกใบสำคัญแสดงการทำงาน "นายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธ"

ข้อควรระวังสำหรับบริษัทญี่ปุ่น: ห้ามนำเงื่อนไขเรื่อง "การยังไม่คืนทรัพย์สินบริษัท" (เช่น Laptop, บัตรพนักงาน) หรือ "การส่งมอบงาน ยังไม่เรียบร้อย" มาเป็นข้ออ้างในการหน่วงเหนี่ยวเอกสารนี้ได้ขาด เพราะในทางกฎหมายถือเป็นคนละส่วนกัน

2. ยึดหลักความถูกต้องของเนื้อหา (Strict Format)

กฎหมายกำหนดให้ระบุเพียง 2 ประเด็นหลักเท่านั้น คือ

1. ระยะเวลาทำงาน: เริ่มต้นเมื่อใด สิ้นสุดเมื่อใด
2. ประเภทของงาน: ตำแหน่งและลักษณะงานที่ทำ

ดังนั้น ห้าม HR ระบุข้อความเชิงลบ ต่ำหนิผลการทำงาน หรือเหตุการณ์ลาออกที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายลงในเอกสารนี้ เพราะอาจนำไปสู่การฟ้องร้องฐานหมิ่นประมาทได้

3. ข้อเสนอแนะ HR ป้องกันความผิดพลาด

เพื่อลดความผิดพลาดจากตัวบุคคล (Human Error) บริษัทควรวางระบบดังนี้:

- ทันทีที่รับใบลาออก (Resignation Letter) ให้ HR เริ่มร่างเอกสารไว้ทันที
- กำหนดวันส่งมอบเอกสารที่ชัดเจน (เช่น ภายในวันทำงานสุดท้าย) และให้ลูกจ้างเซ็นรับเอกสารไว้เป็นหลักฐาน

4. การสื่อสารที่โปร่งใส (Transparency)

หากมีเหตุสุดวิสัยที่ทำให้ออกเอกสารล่าช้า HR ต้องแจ้งลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร (อีเมลหรือหนังสือ) พร้อมระบุวันที่ที่จะได้รับแน่นอน เพื่อแสดงถึงความ "สุจริตใจ" (Good Faith) ตามหลักการบริหารแบบญี่ปุ่น

สรุปบทเรียนเพื่อการจัดการความเสี่ยง (Risk Management)

สำหรับบริษัทญี่ปุ่น "ชื่อเสียง" และ "ความถูกต้อง" คือสินทรัพย์ที่ประเมินค่าไม่ได้ การที่บริษัทถูกในไทยถูกฟ้องร้องจนต้องเสียเงินแสนเพียงเพราะออกเอกสารช้า 15 วัน ไม่เพียงแค่เสียเงิน แต่ยังเสียภาพลักษณ์การเป็นนายจ้างที่ดี (Employer Branding)

โพสต์ค่าผู้บริหารบนโซเชียล: บรรทัดฐานใหม่จากศาล และแนวทางรับมือสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น

ในวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น "ความไว้วางใจ" (Trust) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างถือเป็นรากฐานสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในยุคดิจิทัลที่เส้นแบ่งระหว่างพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะเลือนลางลง พนักงานบางส่วนอาจใช้โซเชียลมีเดีย ระบายความไม่พอใจ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการพนักงานต่างๆ

ล่าสุด คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ 1195/2567 ได้วางบรรทัดฐานที่สำคัญว่า การโพสต์ค่าทอผู้บริหารด้วยคำหยาบคาย แม้จะอยู่ในเฟซบุ๊กส่วนตัว (Personal Facebook) ก็อาจนำไปสู่การ "เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย" ได้

คดีนี้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโพสต์ข้อความหยาบคาย (เช่น วัวล้มดิน, น้อโงง, ใจดำ) พาดพิงกลุ่มผู้บริหารที่กำลังเจรจาเรื่องเงินเดือนและโบนัส แม้จะไม่ได้ระบุชื่อ-นามสกุลโดยตรง แต่บริบททำให้คนในองค์กรทราบได้ทันทีว่าเป็นใคร

ในคดีนี้ ศาลวินิจฉัยว่านายจ้างเลิกจ้างได้โดยชอบ โดยให้เหตุผลดังต่อไปนี้

1. เจตนาทำลายสายบังคับบัญชา: การค่าทอผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรงถือเป็นการแสดงตัวเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง
2. กระทบภาพลักษณ์องค์กร: ข้อความถูกตั้งค่าเป็นสาธารณะ พนักงานคนอื่นและบุคคลภายนอกเข้าถึงได้ ส่งผลเสียต่อชื่อเสียงบริษัท
3. ความผิดซ้ำคำเตือน: นายจ้างเคยตักเตือนแล้วแต่ลูกจ้างยังโพสต์ซ้ำ ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบวินัยร้ายแรง

กลยุทธ์การบริหารจัดการสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น

เพื่อให้สอดคล้องกับสไตส์การทำงานที่เน้นความรอบคอบ (Compliance) และการป้องกันปัญหา (Risk Management) HR ควรดำเนินการดังนี้:

1. ปรับปรุง Social Media Policy ให้ชัดเจน (Global Standard)

บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ก็มีจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) อยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มระบุใน "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน" ให้ชัดเจนว่า:

- การโพสต์ข้อความในลักษณะหมิ่นประมาท เสียดสี หรือให้ร้ายบริษัท ผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงานในสื่อสังคมออนไลน์ ถือเป็น การละเมิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ครอบคลุมถึงการกด Like, Share หรือ Comment ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร

2. ระบบการสื่อสารภายใน (Internal Communication)

วัฒนธรรมญี่ปุ่นเน้นการ "โฮเรนโซ" (Hou-Ren-So) หรือการรายงานและปรึกษาหารือ HR ควรสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่เป็นระบบ (เช่น Box of Opinion หรือระบบแจ้งเบาะแส) เพื่อให้พนักงานระบายความอัดอั้นในช่องทางที่เหมาะสม แทนการโพสต์ลงโซเชียลมีเดีย

3. การเก็บหลักฐานอย่างมีอาชีพ (Documentation)

หากเกิดเหตุการณ์ขึ้น HR ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและละเอียด:

- บันทึกหน้าจอที่เห็นวันที่ เวลา และลิงก์ต้นทางอย่างชัดเจน
- พิสูจน์ตัวตนให้แน่ชัดว่าเป็นบัญชีของพนักงานจริง (เช่น การเชื่อมโยงภาพถ่ายหรือข้อมูลส่วนตัว)
- รวบรวมข้อมูลว่าโพสต์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานในแผนกหรือความเชื่อมั่นของลูกค้าอย่างไร

4. การใช้ "หนังสือเตือน" เป็นเครื่องมือป้องปราม

ในบริบทกฎหมายไทยและวินัยแบบญี่ปุ่น การให้โอกาสปรับปรุงตัวสำคัญมาก หากความผิดยังไม่ถึงขั้นร้ายแรงที่สุด การออก "หนังสือเตือน" (Warning Letter) ที่ระบุนรายละเอียดความผิดชัดเจน จะเป็นหลักฐานสำคัญหากพนักงานยังกระทำผิดซ้ำ ซึ่งจะทำให้นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม มาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน

บทสรุป

"ความเคารพในตัวตน" และ "ความสงบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน" เป็นหัวใจของการบริหารงานสไตล์ญี่ปุ่น คำพิพากษานี้ช่วยยืนยันอำนาจการบริหารของนายจ้างในการรักษาบรรยากาศการทำงานที่ดี อย่างไรก็ตาม HR ควรใช้ทั้ง "นิติศาสตร์" (ข้อกฎหมาย) และ "รัฐศาสตร์" (ความเข้าใจ) ในการสื่อสารเพื่อให้พนักงานตระหนักว่า สิทธิในการแสดงความคิดเห็นต้องมาพร้อมกับความรับผิดชอบต่อองค์กรเสมอ

เมื่อ "ใบรับรองแพทย์" ไม่ใช่เกราะคุ้มกัน

บทเรียนราคาแพงจากคดี "Doctor Shopping" และแนวทางรับมือสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น

ในวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น "ความเชื่อใจ" (Trust) และ "ความซื่อสัตย์" (Integrity) คือเสาหลักขององค์กร แต่ปัญหาที่ HR มักพบเจอคือการใช้สิทธิลาป่วยแบบ "ศรีธนญชัย" โดยใช้ใบรับรองแพทย์เป็นข้ออ้าง

กรณีศึกษาจาก คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 2331/2566 ได้สร้างบรรทัดฐานใหม่ว่า ใบรับรองแพทย์ไม่ใช่ "ยันต์กันผี" หากลูกจ้างมีพฤติกรรม سوءเจตนาไม่สุจริต ศาลย่อมมองทะลุตัวกระดาษไปถึง "พฤติกรรมที่แท้จริง"

สรุปข้อเท็จจริงจากคดี: ปวดหลัง 1 ครั้ง แต่ไป 4 โรงพยาบาล?

พนักงานขับรถรายหนึ่งลาป่วยด้วยอาการปวดหลัง แต่พนักงานรายนี้กลับ ไปพบแพทย์ในสถานพยาบาลต่างกันถึง 4 แห่งในเวลาติดต่อกัน เพื่อให้ได้ใบรับรองแพทย์มาครอบคลุมวันหยุดยาว

ศาลวินิจฉัยว่า: การกระทำดังกล่าวคือ "ผิดวิสัย" หรือที่เรียกกันว่า **Doctor Shopping** เพื่อแสวงหาใบรับรองแพทย์มาใช้ลางานโดยไม่มีเหตุอันควร เมื่อพิสูจน์ได้ว่าไม่ได้ป่วยจริงจนทำงานไม่ได้ การหยุดงานจึงกลายเป็นการ "ละทิ้งหน้าที่เกิน 3 วันทำงานติดต่อกัน" นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

Strategic HR Action Plan: ข้อเสนอแนะสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น

บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีสวัสดิการที่ดีและให้เกียรติลูกจ้างสูง แต่เพื่อป้องกันการใช้ช่องว่างทางกฎหมาย HR ควรนำบทเรียนจากคดีนี้ไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. การทำ "Return to Work Interview"

ตามธรรมเนียมญี่ปุ่น การรายงานตัว เป็นเรื่องปกติ HR ควรใช้โอกาสนี้สัมภาษณ์ลูกจ้างที่ลาป่วยนานเกิน 3 วัน

- **เป้าหมาย:** ไม่ใช่การจับผิด แต่เป็นการแสดงความห่วงใย
- **วิธีการ:** สอบถามอาการ การรักษา และสถานพยาบาล หากพบว่ามีอาการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาลทุกครั้งที่ลา (โดยไม่มีเหตุผลเรื่องการส่งตัวรักษาเฉพาะทาง) ให้บันทึกไว้เป็นประวัติเพื่อติดตามความผิดปกติ

2. ยกระดับ "Work Rules" ให้ชัดเจน (Rules & Compliance)

HR ควรระบุในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ชัดเจนว่า:

- กรณีลาป่วย 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์จาก "สถานพยาบาลที่เชื่อถือได้" หรือแผนกปัจจุบัน
- บริษัทสงวนสิทธิในการขอให้ลูกจ้างตรวจร่างกายกับแพทย์ที่บริษัทกำหนด (ในกรณีที่มีข้อสงสัยในอาการป่วยที่กระทบต่อการทำงาน) เพื่อยืนยันว่าลูกจ้างสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

3. สื่อสารเรื่อง "ความสุจริต" (Sincerity) ในปฐมนิเทศ

คนญี่ปุ่นให้ความสำคัญสูงมาก HR ควรใช้คดีนี้เป็นเคสตัวอย่างในการสื่อสารกับพนักงานว่า "การลาป่วยเท็จ" ไม่ใช่แค่เรื่องผิดระเบียบ แต่คือการทำลายความไว้วางใจร้ายแรง และมีผลทางกฎหมายถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชย

4. การใช้หลัก "No Work, No Pay" อย่างเคร่งครัด

หากตรวจสอบพบภายหลังว่าการลาป่วยนั้นไม่เป็นความจริง (เช่น ไปเที่ยวแต่แจ้งว่าป่วย) นอกจากบทลงโทษทางวินัยแล้ว บริษัทมีสิทธิเรียกคืนค่าจ้างที่จ่ายไปในวันลาป่วยนั้น หรือหักคืนจากงวดถัดไปตามฐานความผิด "ละทิ้งหน้าที่"

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ใบรับรองแพทย์เป็นเพียง "ความเห็นเบื้องต้น" ของแพทย์ผู้ตรวจ ณ ขณะนั้น แต่ "สถานะความเป็นลูกจ้าง" ขึ้นอยู่กับความสุจริตต่อสัญญาจ้าง หาก HR พบพฤติกรรม "Doctor Shopping" หรือการเวียนเทียนขอใบรับรองแพทย์ ขอให้มั่นใจในการใช้มาตรการทางวินัย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานคุ้มครอง "สิทธิที่สุจริต" เท่านั้น

**"Dual Contract" ของพนักงานชาวญี่ปุ่น
บริหารอย่างไรไม่ให้เสี่ยงคดีแรงงานและภาษีปี 2026**

สำหรับบริษัทญี่ปุ่นในไทย การส่งตัวผู้บริหารหรือวิศวกรมาทำงาน (Secondment) พร้อมกับการแยกจ่ายเงินเดือนเป็น 2 ส่วน คือ "เงินเยนที่ญี่ปุ่น" และ "เงินบาทในไทย" เป็นเรื่องปกติที่ทำกันมานาน แต่ในแง่ของกฎหมายไทยปี 2026 นี้ มีความเสี่ยงที่บริษัทอาจมองข้ามจากบรรทัดฐาน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 991/2560

1. บทเรียนจากฎีกา 991/2560: "เงินนอก" คือ "ค่าจ้าง"

ในคดีนี้ แม้บริษัทจะแยกสัญญาจ้างหรือแยกจ่ายเงินเดือนส่วนหนึ่งไว้ที่ต่างประเทศ แต่ศาลไทยวินิจฉัยว่าเงินก้อนนั้นจ่ายเพื่อ "ตอบแทนการทำงานในประเทศไทย" ผลที่ตามมาคือ

- **ฐานการคำนวณค่าชดเชย:** เมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างในไทยต้องนำเงินเดือนส่วนที่จ่ายเป็น "เงินเยน" มารวมกับ "เงินบาท" เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานไทย
- **ความเสี่ยงสะสม:** หากบริษัทคำนวณค่าชดเชยเฉพาะจากฐานเงินบาทในไทย ลูกจ้างมีสิทธิ์ฟ้องเรียกส่วนต่างย้อนหลังพร้อมดอกเบี้ย ซึ่งอาจเป็นมูลค่ามหาศาลสำหรับพนักงานระดับบริหารที่ทำงานมานาน

2. ภาระภาษีปี 2026: ความโปร่งใสที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

การยื่นแบบ ภ.ง.ด.90/91 ในเดือนมีนาคม 2026 นี้ กรมสรรพากรมีความเข้มงวดมากขึ้นด้วยระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลอัตโนมัติ (AEOI):

- **มาตรา 41 แห่งประมวลรัษฎากร:** ชัดเจนว่ารายได้ที่เกิดจากการหน้าทำงานในไทย ต้องเสียภาษีในไทย "ทั้งหมด" ไม่ว่าจะจ่ายที่ประเทศใดหรือเข้าบัญชีธนาคารใดก็ตาม
- **ความเสี่ยงของกรรมการบริษัท:** หากบริษัทหักภาษี ณ ที่จ่ายไม่ครบถ้วน (หักเฉพาะส่วนเงินบาท) กรรมการบริษัทและนายจ้างอาจต้องรับผิดชอบร่วมในเงินเพิ่มและเบี้ยปรับ

3. ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์สำหรับ HR และ MD บริษัทญี่ปุ่น

เพื่อให้การบริหารจัดการพนักงาน Expat เป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน Compliance ของบริษัทแม่ และไม่ผิดกฎหมายไทย ควรดำเนินการดังนี้

หัวข้อตรวจสอบ	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ (Action Plan)
สัญญาจ้าง (Secondment)	ระบุให้ชัดเจนว่าเงินที่จ่ายในญี่ปุ่นเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิประโยชน์จากการทำงานในไทย เพื่อให้การทำบัญชีและภาษีสอดคล้องกัน
การรวมรายได้เพื่อเสียภาษี	HR ควรขอข้อมูลรายได้ส่วนที่จ่ายในญี่ปุ่น (Global Earnings) มาเพื่อกำหนดภาษีหัก ณ ที่จ่ายในไทยให้ครบถ้วน 100%
การคำนวณสำรองค่าชดเชย	ฝ่ายบัญชีต้องตั้งสำรองค่าชดเชย (Severance Pay Provision) โดยใช้ฐานรายได้รวมทั้งสองประเทศ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อการเงินเมื่อมีการเลิกจ้าง
การใช้สิทธิ DTT	แนะนำให้พนักงานนำใบเสร็จภาษีจากไทยไปใช้สิทธิ Tax Credit ที่ญี่ปุ่น เพื่อป้องกันการเสียภาษีซ้ำซ้อนตามอนุสัญญาภาษีซ้อนไทย-ญี่ปุ่น

4. บทสรุป: หัวใจสำคัญคือ Transparency (ความโปร่งใส)

การทำ Dual Contract ไม่ใช่เรื่องผิดกฎหมาย แต่การ "ซ่อนรายได้นอก" เพื่อลดฐานภาษีหรือลดค่าชดเชยแรงงาน คือความเสี่ยงทางกฎหมายที่รุนแรงในปัจจุบัน

ข้อควรระวังพิเศษ: ปัจจุบันลูกจ้างชาวญี่ปุ่นมีความรู้ด้านสิทธิแรงงานในไทยมากขึ้น หากเกิดความขัดแย้งประเด็นเรื่อง "เงินเดือนส่วนที่ญี่ปุ่น" มักถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายเสมอ

สรุปประกาศกระทรวงแรงงานฉบับใหม่ 2569: มาตรการเข้มงวดการยึด-อายัดทรัพย์สินนายจ้าง กรณีค้างชำระเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในโลกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สิ่งที่บริษัทญี่ปุ่นให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ คือ "ความถูกต้องตามกฎหมาย" (Legal Compliance) และ "ธรรมาภิบาล" (Good Governance) ล่าสุด กระทรวงแรงงานได้ยกระดับความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อสร้างมาตรฐานใหม่ในการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง ซึ่งก็คือ “ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2569”

ทำไม HR และผู้บริหารต้องใส่ใจ?

ระเบียบกระทรวงแรงงานฉบับใหม่ (พ.ศ. 2569) ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2569 (มีผลบังคับใช้ประมาณต้นเดือนมิถุนายน 2569) ไม่ใช่เพียงแค่การปรับปรุงเอกสาร แต่เป็นการ "เพิ่มอำนาจ" ให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถติดตามทรัพย์สินของบริษัทมาจ่ายหนี้ให้ลูกจ้างได้อย่างรวดเร็วและเบ็ดเสร็จ

5 ประเด็นสำคัญที่กระทบต่อนายจ้าง

1. เป้าหมายชัดเจน: ติดตามเงิน "กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง" ระเบียบนี้พุ่งเป้าไปที่นายจ้างที่:

- ค้างชำระเงินส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- นายจ้างที่กองทุนฯ ได้สำรองจ่ายเงินช่วยเหลือลูกจ้างไปก่อน แล้วต้องตามเรียกเก็บคืน (ไล่เบี้ย)

2. อำนาจในการ "สืบทรัพย์สิน" ที่กว้างขวาง พนักงานตรวจแรงงานสามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อตรวจสอบทรัพย์สินของบริษัทได้โดยตรง ไม่ว่าจะ:

- สถาบันการเงิน: ตรวจสอบยอดเงินในบัญชีธนาคาร
- กรมที่ดิน/กรมการขนส่งทางบก: ตรวจสอบอสังหาริมทรัพย์และยานพาหนะ
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา: ตรวจสอบสิทธิบัตรหรือเครื่องหมายการค้าที่มีมูลค่า

3. ทรัพย์สินประเภทใดบ้างที่เสี่ยงถูกยึด/อายัด?

กฎหมายฉบับนี้ระบุครอบคลุมถึง สังกหริมทรัพย์สินสังหริมทรัพย์สิน, หุ้ในตลาคหลักทรัพย์สิน, สิทธิการเช่า, และสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภคภคภคภคและเสถียรภคภคของบริษัทย่างรุนแรง

4. กระบวนการขายทอดตลาดที่เป็นมาตรฐาน

หากมีการยึดทรัพย์สิน กระบวนการขายทอดตลาดจะถูกดำเนินการอย่างเป็นระบบ (ประกาศขาย-วางมัดจำ-โอนกรรมสิทธิ์) เพื่อนำเงินมาชำระหนี้ให้กองทุนฯ โดยเร็วที่สุด

5. กลไกการคุ้มครองและคัดค้าน

อย่างไรก็ตาม กฎหมายยังเปิดช่องให้ผู้ส่วนได้เสีย (เช่น หุ้ส่วนหรือบุคคลภายนอก) สามารถยื่นคำร้องคัดค้านได้หากเห็นว่าการยึดทรัพย์สินนั้นไม่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามหลักวิธีพิจารณาความแพ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับ HR บริษัทญี่ปุ่น

"Prevention is better than cure" (การป้องกันดีกว่าการแก้ไข)

1. **ตรวจสอบสถานะกองทุน:** ตรวจสอบเช็คว่าบริษัทมีการนำส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างครบถ้วนและตรงตามกำหนดหรือไม่ (โดยเฉพาะกรณีมีการเลิกจ้างหรือปิดสาขา)
2. **Internal Audit:** ควรมีการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) เกี่ยวกับยอดค้างชำระด้านแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เรื่องบานปลายไปถึงชั้นการออก "คำเตือน" หรือ "คำสั่งยึดทรัพย์สิน"
3. **Communication:** ในฐานะ HR ควรชี้แจงให้ผู้บริหาร (Expats) ทราบถึงความเข้มงวดของกฎหมายไทยในปี 2569 นี้ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสำหรับการชดเชยลูกจ้างเป็นไปอย่างถูกต้อง

สรุป: ระเบียบใหม่นี้คือเครื่องมือที่ทำให้ภาครัฐ "ทำงานง่ายขึ้น" ในการบังคับคดีกับนายจ้างที่ค้างชำระ ดังนั้นการรักษามาตรฐานการจ่ายเงินและผลประโยชน์ลูกจ้างให้ตรงตามกฎหมาย จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการรักษาความมั่นคงและชื่อเสียงของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย

"อันเซ็น ไดอิชิ" แปลว่า "ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง"
บริษัทญี่ปุ่นชนะเลิศ "เลิกจ้าง" ลูกจ้างที่ฝ่าฝืน "กฎความปลอดภัย"

ในวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทญี่ปุ่น "ความปลอดภัย (Anzen)" ไม่ใช่แค่ทางเลือก แต่เป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการผลิต และความรับผิดชอบต่อชีวิตพนักงาน หากปราศจากความปลอดภัย ความสำเร็จด้านอื่นย่อมไร้ความหมาย

บ่อยครั้งที่ HR บริษัทญี่ปุ่น มักได้รับคำถามว่า "หากพนักงานฝ่าฝืนกฎความปลอดภัยแต่ยังไม่มีใครได้รับบาดเจ็บ เราจะลงโทษขั้นเด็ดขาดได้หรือไม่?" คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ 2036-2037/2568 ได้ให้คำตอบที่ชัดเจนและเป็นเกราะคุ้มครองให้กับนายจ้างที่เคร่งครัดในวินัยความปลอดภัยอย่างแท้จริง

1. สรุปข้อเท็จจริงของคดี

เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อหัวหน้ากะและพนักงานคุมหุ่นยนต์ในโรงงานผลิตยิปซัมแห่งหนึ่ง จงใจฝ่าฝืนระบบความปลอดภัยโดย:

- เข้าไปในบริเวณ Safety Guard ขณะเครื่องจักรทำงาน
- จงใจปิดระบบเซนเซอร์ประตู เพื่อเข้าไปตรวจสอบเครื่องจักร
- ไม่ทำการตัดแยกแหล่งจ่ายพลังงาน (Lock Out Tag Out - LOTO)

ข้ออ้างของลูกจ้าง: "ทำไปเพราะลูกเงิน อยากให้งานเดินต่อ ไม่ให้บริษัทเสียประโยชน์ และยังไม่มีใครได้รับอันตราย"

2. บรรทัดฐานใหม่จากศาล: ชีวิตสำคัญกว่าผลกำไร

ศาลวินิจฉัยยืนยันว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการ "ฝ่าฝืนระเบียบวินัยร้ายแรง" โดยมีเหตุผลที่ HR ควรนำไปใช้อ้างอิงดังนี้:

- ความผิดเกิดขึ้นทันทีที่ฝ่าฝืน: ไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหาย แขนขาด หรือเครื่องจักรพัง เพราะกฎความปลอดภัยมีไว้เพื่อป้องกันเหตุที่ "เรียกคืนไม่ได้"

- **อ้างประโยชน์บริษัทไม่ได้:** การใช้ดุลพินิจส่วนตัวข้ามขั้นตอน Safety เพื่อลดเวลาทำงาน ถือเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้ในระบบอุตสาหกรรม
- **ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย:** นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับ HR: ยกระดับ Compliance สู่มาตรฐาน Zero Tolerance

เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการแบบญี่ปุ่น HR ควรดำเนินการ 4 ส่วนดังนี้:

หัวข้อ	การดำเนินการที่แนะนำ
Work Rules	แยกหมวด "Safety & Health" ให้ชัดเจน ระบุพฤติกรรมความผิดร้ายแรง เช่น การ Bypass ระบบ Interlock หรือการไม่ทำ LOTO ว่ามีโทษเลิกจ้างทันที
Safety Golden Rules	จัดทำ "กฎเหล็กความปลอดภัย" แยกเป็นเอกสารสำคัญ ให้พนักงานลงนามรับทราบเป็นรายบุคคล (Individual Acknowledgment)
Visual Management	ติดตั้งป้ายเตือนที่จุดเสี่ยง (Point-of-Hazard) ระบุโทษทางวินัยให้ชัดเจน เพื่อเป็นหลักฐานว่า นายจ้างได้เตือนอย่างเพียงพอแล้ว
Evidence Collection	หากเกิดเหตุ ต้องเก็บหลักฐานจาก CCTV, รายงานจาก Safety Officer และบันทึกคำให้การทันที เพื่อพิสูจน์ "พฤติกรรมความเสี่ยง"

บทสรุป: สร้างวัฒนธรรม "ไม่ยอมรับความเสี่ยง" เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน

คำพิพากษานี้เป็นเครื่องยืนยันว่า ศาลแรงงานให้ความสำคัญกับการรักษาชีวิตพนักงานพอๆ กับที่บริษัทญี่ปุ่นยึดถือ การที่ HR บังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด (Zero Tolerance) ไม่ใช่การจับผิด แต่คือการแสดงความรับผิดชอบสูงสุดต่อพนักงานทุกคนและครอบครัวของพวกเขา การวางระบบระเบียบให้ชัดเจนตามแนวทางนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยลดอุบัติเหตุในโรงงาน แต่ยังเป็น "เกราะทางกฎหมาย" ที่แข็งแกร่งที่สุดให้กับบริษัทเมื่อต้องจัดการกับพนักงานที่ละเลยต่อความปลอดภัย

"อันเซ็น ไตอิจิ - ความปลอดภัยต้องมาเป็นอันดับหนึ่งเสมอ"

เลขาธิการบริษัทญี่ปุ่น ที่ละเมิด “นโยบายการใช้ไอที”

ข้อแนะนำ HR บริษัทญี่ปุ่น แก้ไขปรับปรุง นโยบายการใช้ไอที (Employee IT Usage Policy)

ในวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น "ความไว้วางใจ" (Trust) และ "วินัย" (Discipline) คือเสาหลักสำคัญของการทำงาน แต่ในยุคที่เทคโนโลยีขับเคลื่อนธุรกิจ หากพนักงานระดับ "มืออาชีพ" กลับละเลยกฎระเบียบพื้นฐานเพียงเพื่อความสะดวกส่วนตัว อาจกลายเป็น "ระเบิดเวลา" ที่ทำลายทั้งอนาคตของพนักงานและสร้างความเสียหายมหาศาลให้แก่บริษัท

สรุปกรณีพิพาท: ความผิดพลาดราคา 14 ล้านบาท

เหตุการณ์เกิดขึ้นเมื่อวิศวกรอาวุโสที่มีอายุงานกว่า 15 ปี แอบติดตั้งโปรแกรมออกแบบวิศวกรรมระดับสูง (CATIA) ที่ละเมิดลิขสิทธิ์ลงในคอมพิวเตอร์ของบริษัท และใช้งานต่อเนื่องมานานหลายปี จนกระทั่งบริษัทเจ้าของลิขสิทธิ์ตรวจพบและส่งหนังสือเรียกค่าเสียหายสูงถึง **14 ล้านบาท**

แม้ลูกจ้างจะอ้างว่าทำไปเพราะความคุ้นเคย หรือบริษัทไม่ได้ตรวจสอบในเครื่องเก่า แต่ศาลมีคำวินิจฉัยที่น่าสนใจและเป็นบรรทัดฐานสำคัญให้กับฝั่ง HR และฝ่ายบริหารดังนี้

1. "ยิ่งตำแหน่งสูง ยิ่งปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ได้"

ศาลมองว่าพนักงานที่มีประสบการณ์สูงและคลุกคลีกับ โปรแกรมเฉพาะทาง ซ่อมทรานดิอยู่แล้ว ซอฟต์แวร์เหล่านี้มีลิขสิทธิ์และราคาสูง การอ้างว่า "ไม่รู้" หรือ "ทำไปโดยไม่เจตนา" จึงฟังไม่ขึ้นในทางกฎหมาย

2. "ความเสียหายที่ 'อาจจะเกิดขึ้น' ก็เพียงพอต่อการเลิกจ้าง"

แม้บริษัทเจ้าของลิขสิทธิ์จะยังไม่ฟ้องร้องจนถึงที่สุด แต่การที่นายจ้างได้รับหนังสือแจ้งละเมิดพร้อมเรียกค่าเสียหายหลักสิบล้าน ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อสถานะทางการเงินและชื่อเสียง (Reputation Risk) ของบริษัทในระดับสากล ซึ่งถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

3. "นโยบายไอที (IT Policy) คือเกราะคุ้มกันชั้นดี"

หัวใจสำคัญที่ทำให้นายจ้างชนะคดีนี้คือ การมี "นโยบายการใช้ไอทีสำหรับพนักงาน" (Employee IT Usage Policy) ที่ชัดเจน และมีการลงนามรับทราบโดยลูกจ้างอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อมีการฝ่าฝืนติดตั้งซอฟต์แวร์ที่ไม่ได้รับอนุญาต จึงถือเป็นการผิดวินัยร้ายแรงโดยตรง

แนวทางป้องกันความเสี่ยงสำหรับ HR และฝ่ายบริหาร (Compliance Checklist)

เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เน้นการป้องกันล่วงหน้า (Proactive approach) HR ควรดำเนินการดังนี้

- **Audit ทรัพย์สินดิจิทัลสม่ำเสมอ:** อย่าปล่อยให้คอมพิวเตอร์เครื่องเก่าหรือเครื่องสำรองกลายเป็นจุดบอด ควรมีระบบ Software Asset Management (SAM) เพื่อตรวจสอบลิขสิทธิ์ให้ตรงตามจำนวนที่ซื้อจริง
- **ทบทวน IT Compliance Policy:** ต้องระบุในข้อบังคับการทำงานให้ชัดเจนว่า "การติดตั้งซอฟต์แวร์ละเมิดลิขสิทธิ์ ถือเป็นความผิดวินัยร้ายแรงที่นำไปสู่การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย" และควรมีการ Re-sign รับทราบทุกปี
- **สอดคล้องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest):** ในคดีนี้พบว่าลูกจ้างใช้เครื่องบริษัททำงานส่วนตัวด้วย HR ควรเน้นย้ำเรื่องจรรยาบรรณการทำงาน (Code of Conduct) ห้ามใช้ทรัพยากรบริษัทเพื่อธุรกิจส่วนตัวที่ทับซ้อนกับกิจการของนายจ้าง

บทสรุปทางกฎหมาย

เมื่อศาลวินิจฉัยว่าเป็นการ "ฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง" และมีพฤติการณ์ "ทุจริตต่อหน้าที่" นายจ้างจึงมีสิทธิ

1. เลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ไม่ต้องจ่ายค่าตกใจ)

2. ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 (4)
3. เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่เคยสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินได้ทั้งหมด

ข้อคิดสำหรับพนักงาน: ความเก่งกาจในวิชาชีพเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะรักษาหน้าที่การงานได้ หากขาดความซื่อสัตย์และการเคารพต่อกฎกติกาขององค์กร

ข้อคิดสำหรับ HR: การมีนโยบายที่รัดกุมและการเก็บหลักฐานการรับทราบของพนักงาน คือหัวใจสำคัญในการปกป้ององค์กรเมื่อเกิดคดีความขึ้นในอนาคต

HR อาจร่างหรือปรับปรุง นโยบายการยอมรับการใช้ไอทีและซอฟต์แวร์ (Employee IT & Software Usage Policy) ตามแนวทางดังนี้

นโยบายการยอมรับการใช้ไอทีและซอฟต์แวร์

วัตถุประสงค์: เพื่อป้องกันความเสียหายทางกฎหมาย ทรัพย์สินทางปัญญา และภาพลักษณ์ขององค์กร ตลอดจนกำหนดมาตรฐานวินัยในการใช้เทคโนโลยีของบริษัท

1. ขอบเขตการบังคับใช้ นโยบายนี้ใช้บังคับกับพนักงานทุกระดับ รวมถึงพนักงานชั่วคราวและผู้รับจ้าง ที่ได้รับสิทธิในการเข้าถึงหรือใช้งานคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และระบบเครือข่ายของบริษัท

2. การติดตั้งและการใช้งานซอฟต์แวร์

- **2.1** พนักงานมีหน้าที่ใช้งานซอฟต์แวร์ตามที่บริษัทจัดสรรให้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของบริษัทเท่านั้น
- **2.2 ข้อห้ามเด็ดขาด:** ห้ามพนักงานนำซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ไม่ได้รับสิทธิใช้งาน (ละเมิดลิขสิทธิ์/โปรแกรมปลอม) มาติดตั้งหรือจัดเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ใดๆ ของบริษัท
- **2.3** ห้ามพนักงานทำซ้ำ ดัดแปลง หรือคัดลอกซอฟต์แวร์ที่บริษัทเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์หรือเป็นผู้ได้รับสิทธิการใช้ (License) เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือบุคคลภายนอก

3. การใช้ทรัพย์สินบริษัทเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

- 3.1 คอมพิวเตอร์และระบบไอทีทั้งหมดเป็นทรัพย์สินของบริษัท ห้ามนำไปใช้ในการประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือกิจกรรมใดๆ ที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) กับบริษัท

4. สิทธิของบริษัทในการตรวจสอบ (Monitoring)

- 4.1 บริษัทสงวนสิทธิในการสุ่มตรวจสอบเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบจัดเก็บข้อมูล และการใช้งานไอทีของพนักงานทุกเมื่อ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์และความปลอดภัยของระบบ

5. บทลงโทษทางวินัย (สำคัญ) การฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ โดยเฉพาะการติดตั้งหรือใช้งานซอฟต์แวร์ละเมิดลิขสิทธิ์ในทรัพย์สินของบริษัท ถือเป็นการ “ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง” และเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อบริษัท ซึ่งอาจมีบทลงโทษดังนี้

- 5.1 การเลิกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า
- 5.2 พนักงานต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายในทางแพ่งและทางอาญาที่เกิดขึ้นกับบริษัทจากการละเมิดนั้นแต่เพียงผู้เดียว

ใบตอบรับและรับทราบนโยบาย

ข้าพเจ้า ตำแหน่ง ได้อ่านและทำความเข้าใจนโยบายการยอมรับการใช้ไอทีฉบับนี้โดยละเอียดแล้ว ข้าพเจ้าตกลงจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และรับทราบว่า การฝ่าฝืนจะมีผลต่อการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

(ลงชื่อ)..... พนักงาน

(ลงชื่อ)..... พยาน

วันที่/.....พ.ศ.2569