

# Newsletter

## เตรียมรับมือกับกฎหมาย กยศ

### ใหม่หรือยัง?

6 กรกฎาคม 2560

กฎหมายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาใหม่ หรือ กยศ จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 กรกฎาคม 2560 ท่านผู้ประกอบการเตรียมรับมือหรือยัง ???

**1** จะต้องรับมืออย่างไร ก่อนอื่นท่านผู้ประกอบการจะต้องมีความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย กยศ ใหม่เสียก่อน เพราะกฎหมาย กยศ ใหม่ นี้ได้ผลกระทบนี้จำนวนมหาศาลกว่าแสนล้านบาทให้ภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการอย่างท่าน ๆ ซึ่งเป็นนายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบในหนี้ดังกล่าวด้วย

**2** จะต้องรับผิดชอบอย่างไรนั้น กฎหมายบังคับให้นายจ้างจะต้องหักเงินลูกจ้างของท่านที่เป็นหนี้ กยศ นำส่งคืนผ่านทางกรมสรรพากร หากนายจ้างไม่หัก หรือหักไม่ครบตามจำนวนที่ กยศ แจ้งให้ทราบแล้ว นายจ้างจะต้องรับผิดชอบแทนในงวดที่ไม่ได้หักหรือหักได้ไม่ครบนั้น รวมทั้งจะต้องรับผิดชอบในเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนอีกด้วย ซึ่งเป็นธรรมหรือที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในหนี้ กยศ มากกว่าลูกหนี้เสียอีก

**3** ปัญหาก็คือ กฎหมายไม่ได้ให้อำนาจนายจ้าง

สามารถหักเงินลูกจ้างได้โดยพลการ แต่ต้องได้รับความยินยอมในการหักเงินจากลูกจ้างด้วย ดังนั้นหากลูกจ้างไม่ยินยอม นายจ้างจะอย่างไร? หากฝืนหักเงินลูกจ้างไป อาจถูกฟ้องคดีอาญาได้ แต่ถ้านายจ้างไม่ได้หักเงินไว้ นายจ้างจะแก้ตัวกับ กยศ ได้หรือไม่? นายจ้างต้องรับผิดชอบแทนลูกจ้างเป็นหนี้ กยศ แทนสำหรับงวดที่นายจ้างหักไม่ได้หรือหักไม่ครบด้วยหรือไม่?

**4** สำหรับหนี้ กยศ ที่ค้างชำระเดิม นายจ้างคงจะต้องรีบเจรจาลูกจ้างยินยอมโดยเร็ว โดยต้องทำหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ลูกจ้างจะไม่บิดพลิ้วเพิกถอนความยินยอมในอนาคต และควรแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบทางวินัย หากลูกจ้างแจ้งความเท็จต่อนายจ้างอีกด้วย ส่วนลูกจ้างใหม่ นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างให้ความยินยอมให้หักเงินไว้เป็นการล่วงหน้าในสัญญาจ้างแรงงานก็ได้

**5** นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีลูกจ้างเกษียณอายุแล้วมีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น กำลังจะมีผลใช้บังคับในเร็ว ๆ นี้ นายจ้างก็ควรถือโอกาสแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องเกษียณอายุไปพร้อมกัน

# Newsletter

**6** เมื่อนายจ้างรายใดตัดสินใจที่จะแก้ไขปรับปรุงสัญญาจ้างแรงงาน และหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ก็ควรคำนึงถึงปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่เคยเกิดขึ้นกับตนเองที่ผ่านมา เพื่อถือโอกาสนี้ ปรับปรุงเอกสารดังกล่าวให้สามารถช่วยแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วย

**7** การตรวจสอบวินัยและโทษทางวินัยที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนายจ้างก็ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะโทษทางวินัยเรื่องใดจะเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่นั้น ไม่ได้อยู่ที่นายจ้างกำหนด แต่อยู่ที่ศาลจะเป็นผู้วินิจฉัยว่า ความผิดทางวินัยในเรื่องนั้น ถือเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ ดังนั้น การตรวจสอบวินัยและโทษทางวินัยกับคำพิพากษาศาลฎีกาจึงเป็นเรื่องที่นายจ้างไม่ควรมองข้าม

**8** สำหรับข้อตกลงพิเศษอื่น ไม่ว่าจะเป็นการห้ามประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง การรักษาความลับทางการค้า ข้อตกลงเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาของลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่จ้างก็ควรจะถูกปรับปรุงให้เหมาะสมหรือกำหนดเพิ่มไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน และหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปรับปรุงบรรดาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือสัญญาจ้าง

แรงงาน หรือระเบียบใดของนายจ้างไม่ควรที่จะกำหนดเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควรด้วย เพราะกรณีมีคดีขึ้นสู่ศาลแล้ว ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือระเบียบนั้น มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรได้

ท่านสามารถติดตามบทความทางกฎหมายอื่น ๆ ของบริษัท วรเศรษฐ์ แอนด์ พาร์ทเนอร์ จำกัด เพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์ [www.hunsa.com](http://www.hunsa.com) และเพจ Facebook ที่ <https://www.facebook.com/w.andpartners> นะคะ

ผู้จัดทำ

คณะทำงาน

บริษัท วรเศรษฐ์ แอนด์ พาร์ทเนอร์ จำกัด

**WORASET AND PARTNERS CO., LTD.**

1005/41 Soi Prachachuen 30, Prachachuen Road, Khet Bangsue, Bangkok 10800 Thailand

Email: [worasetep@gmail.com](mailto:worasetep@gmail.com) M: 081-6157504 Email: [jareewans@gmail.com](mailto:jareewans@gmail.com) M: 081-4857939

Financial Officer Email: [choltichap@gmail.com](mailto:choltichap@gmail.com) M: 090-9879200