

พักร้อนเหลือ



“ลาออก”

ต้องจ่ายไหม?

ช่วงนี้มีคนถามเรื่องวันลาหยุด “พักร้อน” เข้ามาบ่อย ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องคุ้นเคยดี ๆ แต่เหตุที่โทรกันมาบ่อยในช่วงนี้อาจเป็นไปได้ว่า ช่วงหลังรับโบนัสสิ้นปี ก็เข้าสู่ฤดูกาล “ลาออก” จากงานของพนักงานหลายคน พอยื่นใบลาออก ประเด็นข่าประจำที่มักต้องเคลียร์กันก็คือ วันพักร้อนที่เหลือ “ต้องจ่ายเป็นเงินไหม?” หรือต้องปฏิบัติอย่างไร จึงจะถูกต้อง

เรื่องทำนองนี้ องค์กรจำนวนมากมีทางออก และวิธีปฏิบัติต่อสิทธิการลาพักร้อนที่เหลือของพนักงานคืออยู่แล้ว ก็ไม่มีปัญหาอะไร แต่องค์กรขนาดเล็กจำนวนมากไม่ค่อยเข้าใจ หรือมักปฏิบัติกันไม่ค่อยถูกต้องครับ ผมก็เลยเอาเรื่องนี้มาเขียน เพื่อจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร SMEs ครับ

ตอบประเด็นกันตรง ๆ ก่อนนะครับว่า เรื่องของวันพักร้อนที่พนักงานเหลืออยู่ตอนลาออกจะต้องทำอย่างไรนั้น มีได้สองทางเท่านั้นนะครับคือ ถ้าไม่让他ใช้สิทธิลาหยุดไป ก็ต้องจ่ายเป็นเงินทดแทนให้ครับ จะทำอย่างอื่น เช่น ให้หยุดก็ไม่ให้ หรือจ่ายเป็นเงินก็ไม่จ่าย ไม่ยอมเอาอะไรสักอย่างเลย อย่างนี้ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานนะครับ ใครไม่เชื่อทำไปอย่างที่ว่าก็มีแต่ปัญหาครับ

มาตรา 67 ของพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานกำหนดเรื่องนี้ไว้ชัดเจนครับ ไปเปิดอ่านดูได้ ผมจะไม่ยกข้อกฎหมายมาเขียนซ้ำนะครับ เดี่ยวจะแปลภาษากฎหมายกันซะเปล่า

นายจ้างหลายรายอ้างว่า มายื่นใบลาออกแล้วจะมาขอลาหยุดพักร้อน แล้วจะเอาเวลาที่ไหนเคลียร์งานที่ค้างค้าง เหลือพักร้อนกันตั้งหลายวันที่ผ่านมาทำไมไม่ลา จะมาลาตอนลาออก ไม่ให้ลาหรอก ต้องเคลียร์งาน และส่งมอบงานคนใหม่ คิดแบบนี้ก็อย่าว่ามีเหตุผลพ่นผิดแล้วนะครับ

เรื่องไม่อนุญาตให้เขาลาพักร้อน เพราะต้องมีเวลาสะสางงานที่รับผิดชอบอยู่นั้น เป็นเหตุเป็นผลนะครับ ไม่ได้มีใครว่า แต่การไม่ให้ลา นั้น สิทธิของเขา ก็ยังคงเหลืออยู่ครับ ไม่หายไปไหน ไม่ให้ลา นั้น ไม่ได้ผิด แต่ไม่จ่ายเงินค่าพักร้อนตามสิทธิของเขาที่เหลืออยู่นี้สิครับ ประเด็นผิดมันอยู่ตรงนี้ อย่าผูกสองเรื่องเป็นเรื่องเดียวกันนะครับ

บางแห่งบอกว่าได้เขียนระเบียบไว้แล้วว่า ไม่มีนโยบายจ่ายเป็นเงินสำหรับพักร้อนที่ไม่ได้ใช้ ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงมีหน้าที่ใช้ให้หมดไปปีต่อปี เขียนระเบียบแบบนี้ แล้วจะไล่ตรวจว่าได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ชัดเจนแล้วนี้ ใครจะไม่ยอมใช้ให้หมดเอง แล้วจะมาขอเป็นเงินตอนลาออกได้อย่างไร

ประเด็นนี้ ก็คิดไม่สอดคล้องกับกฎหมายนะครับ เมื่อวิธีคิดเป็นแบบนี้ การปฏิบัติจึงมักออกมาผิดใจครับ เพราะพื้นฐานของเรื่องวันพักร้อนนั้น ภาษาของเรา ๆ มักเรียกว่าเป็น “วันลา” แต่ที่จริงแล้ว กฎหมายเขาถือว่าเป็น “วันหยุด” ประเภทหนึ่งเลยนะครับ

พื้นฐานความคิดที่ต่างอันนี้ ทำให้ปฏิบัติผิดได้เนะครับ เพราะถ้าเราคิดว่าเป็น “วันลา” พอพนักงานไม่ได้ใช้ ก็ถือว่าจบไป เช่น สิทธิการลาป่วย มีสิทธิลา โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน ใครไม่ลา ก็จบไปใช้ใหม่ครับ เป็นต้น แต่วันพักร้อนไม่อย่างนั้นเนะครับ ใครไม่ลากี่ไม่ได้หมายความว่าสิทธิจะหมดไปปีต่อปีได้ชื่อ ๆ อย่างนั้นเนะครับ

ถ้าเราคิดว่าวันพักร้อนเป็น “วันหยุด” เช่นเดียวกับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำสัปดาห์ วิธีปฏิบัติเราจะเปลี่ยนไปครับ กล่าวคือ ถ้าเขาไม่ลา เรา “ต้องกำหนดให้หยุด” ครับ ซึ่งกฎหมายให้เรากำหนดได้ ที่นี้ ถ้าเรากำหนดให้เขาหยุดแล้วพนักงานไม่หยุดเอง อย่างนี้จึงจะถือว่าพนักงานสละสิทธิได้เนะครับ ไม่ใช่จะถือว่า ใครไม่ลาเอง ตัดสิทธิกันไปตั้ง ๆ แบบนั้น ก็เป็นประเด็นสิครับ

สรุปง่าย ๆ ว่า ถ้าพักร้อนเหลือ ให้เขาได้ใช้สิทธิลาหยุดเนะครับ หรือถ้าไม่ต้องการให้ลาหยุด ก็จ่ายเป็นเงินแทนให้ซะ ไม่มีอะไรซับซ้อนครับ อย่าไปหาวิธีเลี่ยงเลยครับ เสียเวลาทำมาหากินเปล่า ๆ แถมทำให้คนทำงานเสียความรู้สึกโดยไม่ได้อะไรเลยเนะครับ จะบอกให้