

SME Talk : จะลาออกแล้วยังจะลาพักร้อนอีกทำไม

บทความโดย : ไพศาล เตมีย์

กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด

เรื่องของการยื่นลาหยุดพักร้อนช่วงที่พนักงานจะลาออกนั้นนับเป็นเรื่องที่มักสร้างความไม่สบายใจให้ พนักงานในขณะเดียวกัน ก็ก่อความหงุดหงิดให้กับหัวหน้างานอยู่บ่อย ๆ สาเหตุก็เพราะความคิดและความเข้าใจ ในเรื่องนี้ไม่ค่อยตรงกัน

คือด้านของพนักงานก็คิดว่านี่ “เป็นสิทธิ” ที่จะลาได้ก็พักร้อนยังเหลืออยู่นี้ แถมยังไปตกลงเริ่มงานกับที่ใหม่ เร็วกว่ากำหนดวันลาออกโดยคำนวณวันลาไว้เสร็จสรรพแล้วด้วย ใครไม่ยอมให้ลาที่เป็นเรื่องสิทธิ แล้วที่ใหม่จะทำยังไง เพราะไปตกลงกับเขาไว้แล้ว

ส่วนหัวหน้างานก็มองว่า ลาออกถึงจะแจ้งล่วงหน้ามา 30 วันตามกติกาที่จริง แต่มาลาพักร้อนผนวกเข้าไปด้วยอย่างนี้ แล้วจะเคลียร์งานให้คนใหม่ทันได้อย่างไร กว่าจะหาคนใหม่มาแทนได้ กว่าจะส่งมอบงานกันให้รู้เรื่องที่ต้องให้ยื่นลาออกล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันนั้น เวลาเท่านี้ก็แทบไม่ทันอยู่แล้ว จะมาลาพักร้อนกันอีกเจ็ดแปดวัน รวมวันหยุดประจำสัปดาห์เข้าไปด้วย เหลือเวลาส่งมอบงานกันน้อยนิด จะพอได้ไง

ความต้องการที่ไม่ค่อยตรงกันอย่างนี้ จึงมักเกิดเป็นประเด็นไม่พอใจซึ่งกันและกันบ่อย ๆ ตอนพนักงานจะลาออกจากงาน

ถามว่าเรื่องเหล่านี้จะทำให้ไม่มีปัญหาได้ไหม ก็ขอตอบว่าได้ แต่ทั้งสองฝ่ายจะต้องเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ ของกันและกัน เดินไปตามหน้าที่อย่างเข้าใจซึ่งกันและกัน ปัญหา ก็จะน้อยลงไปมาก หรืออาจไม่มีปัญหาเลยก็ได้ กล่าวคือ

ในด้านของพนักงานเอง เมื่อจะลาออก ก็มี “หน้าที่” ยื่นใบลาออกให้ถูกต้องตามกติกาที่บริษัทกำหนด เช่น การต้องยื่นล่วงหน้า 30 วัน ก็ต้องทำให้ได้ตามนั้น ลองคิดดูก็รู้ว่าเมื่อลาออกไปนั้นกว่าที่บริษัทจะหาคนเข้ามา แทนได้ก็ต้องใช้เวลาสรรหาและคัดเลือกเป็นระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาถึงยี่สิบกว่าวัน เมื่อได้คนมาแล้ว ผู้ที่จะลาออกก็มีหน้าที่ถ่ายทอดและส่งมอบงานให้คนใหม่ให้เป็นที่เรียบร้อย เวลาที่เรียนรู้เพื่อส่งมอบงานกันอาจเหลือไม่ถึง 10 วัน ถ้าจะมาขอยื่นลาหยุดพักร้อนในช่วงนี้อีก แล้วหน้าที่ถ่ายทอดเพื่อส่งมอบงานให้คนใหม่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร เมื่อหัวหน้าไม่อนุมัติการลาเพราะเหตุดังกล่าว ก็ต้องเข้าใจว่าอันนี้เป็นสิทธิอำนาจ ที่หัวหน้าหรือบริษัทเขาจะไม่อนุมัติได้ไม่ครบ อย่าไปนึกว่าเขาทำเกินอำนาจมารุกล้ำสิทธิของเรา

เมื่อรู้อย่างนี้แล้ว ก็ควรจะตกลงเรื่องวันเริ่มงานกับที่ทำงานใหม่ให้สอดคล้องเวลาที่ต้องใช้ในการส่งมอบงาน ในที่ทำงานเก่า ไปเริ่มงานที่ใหม่จะได้เริ่มได้อย่างสบายใจไม่มีอะไรติดค้างกับที่เก่า ส่วนเรื่อง “สิทธิ” วันพักร้อนที่เหลือก็ไม่ต้องกลัวจะเสียเปล่า เพราะกฎหมายกำหนดให้ต้องจ่ายเป็นเงินให้กับพนักงานอยู่แล้วเมื่อลาออก ไม่ต้องห่วง ใครไม่ยอมจ่ายเมื่อถูกทวงถาม นอกจากผู้คดีกันจะแพ้และต้องจ่ายเงินนั้นแล้วอาจต้องเจอดอกเบี้ยอีกต่างหาก

ส่วนหัวหน้าเองก็ต้องรู้ว่ามิลิทิที่จะไม่อนุญาตให้ลาหยุดช่วงของการส่งมอบงานให้เรียบร้อยอย่างไรได้ เมื่อไม่อนุมัติแล้วบริษัทก็ต้องจ่ายเป็นเงินให้แทน งานการช่วงเปลี่ยนผ่านนี้ก็ไม่เสียหาย หัวหน้าบางคนเห็นลูกน้องยื่น ใบลาออกมาไม่ค่อยพอใจแต่ก็ดันเซ็นอนุมัติไปโดยไปคิดว่านั่นเป็นสิทธิของพนักงานที่หัวหน้าต้องอนุญาตสถานเดียว อย่างนี้ก็เป็นความเข้าใจที่ผิดอนุญาตไปแล้วพนักงานก็ลาได้สิครับจะมาหงุดหงิดในภายหลังไปทำไม

บริษัทหลายแห่งจึงตัดปัญหาข้อถกเถียงอันนี้ โดยกำหนดเป็นนโยบายไว้เลยว่า ห้ามลาพักร้อนช่วงที่ยื่น ใบลาออกเพราะต้องการให้การส่งมอบงานไม่มีปัญหา ซึ่งก็เป็นทางออกได้อย่างหนึ่ง

อย่างไรก็ดี ถ้าเห็นว่าการลาในช่วงดังกล่าวตัวหัวหน้าเอง “รับได้” เพราะมีคนรับมอบงานแทนภายในหน่วยงานได้ หรือหัวหน้าเองก็รู้ว่าตนเองดูแลงานนั้นไปได้ก่อนคนใหม่จะเข้ามาอยู่แล้ว ซึ่งหลายบริษัทก็ทำได้ในเรื่องเหล่านี้ คือจัดให้มี Successor ในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ หรือจัดทำ Job Rotation ทำให้แต่ละคนทำงานแทนกันได้ แบบนี้เรื่องต้องหาคคนเข้ามาแทนเร็ว ๆ ก็อาจไม่ใช่เรื่องคอขาดบาดตายแบบจะให้ลากันไม่ได้ ดังนั้น ความยืดหยุ่นที่จะอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนในช่วงดังกล่าวก็ควรทำได้ เพราะเหตุผลของการส่งมอบงานนั้นก็สามารรถแก้ไขไปได้แล้ว เมื่อเป็นเช่นนี้ การลาหรือไม่ให้ลา ก็จะไม่ใช่ประเด็นใหญ่ที่จะมาตั้งแง่กันให้ไม่สบายใจกันไปเปล่า ๆ ไซ้ไหมครับ

อีกเรื่องหนึ่งที่เป็นบรรยากาศที่อาจไม่น่าทำงานในช่วงจะลาออกที่อาจเกิดขึ้นในหลายแห่งก็คือ พอพนักงาน ยื่นใบลาออก หัวหน้าก็แสดงความไม่ค่อยพอใจ ทำให้ลูกน้องอึดอัดที่จะอยู่ทำงานต่อเพื่อเคลียร์งานให้เรียบร้อย ต้อง รับผิดชอบต่อลาพักร้อนตามไปเพื่อให้เห็นหน้ากันสั้นที่สุด แบบนี้ก็มิให้เห็นนะครับ ซึ่งที่จริงแล้ว ถ้าเรามองว่าการลาออกจาก งานนั้นเป็นเรื่องธรรมดาอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่จะแสวงหาอะไรที่ชอบมากกว่าหรือคิดว่าดีกว่า เมื่อตัดสินใจแยก ไปแล้ว ถ้าเป็นความก้าวหน้าที่น่าจะได้ยินดีด้วยซ้ำ ถ้าบรรยากาศการแยกจากกันในช่วงนี้หัวหน้าสามารถ ทำให้เป็นช่วงเวลาที่ดีได้ ลูกน้องก็อาจจะยินดีทำหน้าที่ในช่วงนี้ให้สมบูรณ์ขึ้นโดยใช้เวลาที่เหลืออยู่อย่างเต็มที่นะครับ

ประเด็นสุดท้ายที่ดูอาจไม่เกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่ที่จริงเกี่ยวข้องด้วยอย่างมากคือ “บริษัทใหม่” ที่พนักงานจะไปทำงานด้วยจำนวนไม่น้อย เวลาตัดสินใจได้แล้ว ก็มักอยากให้คนใหม่มาเริ่มงานกับตนเร็วที่สุด โดยให้ความสำคัญ เรื่องการเคลียร์งานกับที่เดิมเป็นอันดับรอง หรืออาจไม่ได้มองปัญหานี้เลย ซึ่งเรื่องนี้ก็มีส่วนมากที่ทำให้พนักงานต้องยื่นใบลาออกโดยให้ระยะเวลาเคลียร์งานกับที่เดิมน้อยโดยยื่นล่วงหน้าพร้อมการลาพักร้อนตามเข้าไปอย่างที่ว่ามาบ้างก็ไม่น่าล่วงหน้าตามระเบียบของบริษัทที่ทำอยู่เดิมด้วยซ้ำ เพราะถือว่าลาออกแล้วบริษัทจะทำอะไรได้

พฤติกรรมว่าพอได้คนก็ให้มาเร็ว ๆ ไม่สนว่าจะมีเวลาถ่ายทอดส่งมอบงานที่เดิมแบบนี้ ย่อมส่งผลให้ที่เดิมขาด คนลงทันที พอเวลาหาคนใหม่ได้บ้าง ก็จะต้องรีบให้มาทำงานไว ๆ เหมือนกัน (เพราะขาดคนอยู่นี้) โดยให้ไปลาออกจากที่เก่าเร็ว ๆ

ปัญหาไล่กันเป็นลูกโซ่แบบนี้แบบไม่รู้จบอย่างนี้แหละครับท่าน ครอบงำที่ยังมีพฤติกรรมการทำงานกันแบบนี้ ปัญหา ก็จะกระทบกันไปกระทบกันมาแบบไม่รู้จบ ในที่สุดก็เวียนมาถึงตัวบริษัทเราเองจนได้ไม่วันใดก็วันหนึ่ง ปัญหาที่พนักงานยื่นใบลาออกพร้อมกับลาพักร้อนด้วยเพื่อให้สามารถไปเริ่มงานที่ใหม่ได้เร็ว จึงอาจกลายเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้บ่อย ๆ นะครับถ้าไม่ให้ออกสพนักงานยื่นล่วงหน้าและทำหน้าที่ให้ส่งมอบงานให้สมบูรณ์ก่อนมาเริ่มงานที่ใหม่

ทั้งหลายทั้งปวง ทางแก้อาจต้องเริ่มจากเราอยู่ดีแหละครับไม่ว่าจะตัวพนักงาน ตัวหัวหน้างาน และบริษัทใหม่ที่ รอรับ
พนักงานอยู่ คิดดี ๆ ทำดี ๆ แล้วปัญหาก็จะไม่เกิดให้ลำบากใจกันทุกฝ่ายครับ