

## SMEs Talk: นับอายุงานเมื่อต้องเลิกจ้าง

บทความโดย : ไพศาล เตมีย์

กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด

บริษัทมีนโยบายลดคน จึงออกจดหมายเลิกจ้างพนักงานลงวันที่ 30 พย. 2555 คำถามคือ โดยต้องการให้พนักงานออกจากงาน ณ วันที่ 30 พย.เลย อย่างนี้จะต้องจ่ายค่าจ้างให้พนักงานถึงวันที่เท่าไร

เรื่องนี้ หากพนักงานออกจากงาน ณ วันที่ 30 พย. ก็ถือว่าอายุงานของพนักงานสิ้นสุดลง วันที่ 30 พย. นั้นแหละครับ

ส่วนการจ่ายค่าจ้างให้พนักงาน จะจ่ายให้แค่สิ้นเดือน พย. ไม่ได้นะครับ ต้องจ่ายเพิ่มให้ อีกหนึ่งเดือน คือจ่ายไปให้จนถึงวันที่ 30 ธค. (ทางกฎหมายเรียกว่าจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าให้หนึ่งงวดค่าจ้างครับ) และยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้ด้วย เนื่องจากบริษัทให้พนักงานออกจากงาน ไปโดยไม่มีคามผิดอะไร เรื่องนี้จึงต้องจ่ายค่าชดเชยครบค่าชดเชยที่จ่ายให้ก็ขึ้นอยู่กับอายุงาน ที่เขาอยู่กับเรามาวันนั้นแหละครับ มีตั้งแต่จ่ายเพิ่ม 1 เดือน จนถึง 10 เดือน ครับ (รายละเอียดการจ่ายขอไม่คุยตรงนี้นะครับ)

อ่านมาถึงตรงนี้ คงไม่อยากให้พนักงานออกวันที่ 30 พย.แล้ว เพราะต้องจ่ายฟรีไปอีก 1 เดือนใช่ไหมครับ ถ้าวันก็เลือกแบบนี้ก็ได้ครับ คือ แทนที่จะให้ออกวันที่ 30 พย. ก็เลื่อนไปให้ออกวันที่ 30 ธค. ก็ได้ครับ ถ้าทำแบบนี้ก็ไม่ต้องจ่ายฟรี 1 เดือน แต่ก็ยังต้องจ่ายค่าชดเชยอีกเหมือนกันนะครับ และการนับอายุงานก็ต้องนับถึง วันที่ 30 ธค. เหมือนกันนะครับ นั่นหมายความว่าค่าชดเชย ก็ต้องจ่ายตามอายุงานที่นับถึงวันที่ 30 ธค. นั้นแหละครับ ดูเหมือนเลือกแบบให้ออกวันที่ 30 ธค. จะดีกว่าใช่ไหมครับ

ยังครับ...อย่าเพิ่งตัดสินใจ เพราะคนส่วนใหญ่เลือกที่จะให้ออกไปเลย นั่นคือ ให้จดหมายปั๊บ ให้ออกปั๊บในวันที่ออกจดหมายนั้นแหละครับ

เหตุผลคืออะไร?

ประการแรก คือ อายุงานเพื่อคิดค่าชดเชยจะได้หยุดอยู่ที่ 30 พย. 55 ซึ่งค่าชดเชยที่คำนวณออกมาย่อมมีโอกาสที่จะน้อยกว่าการนับอายุงานไปถึง 30 ธค. ใช่ไหมครับ

ประการที่สอง คือ พอดีกรณีที่ว่านี้ ถ้าปล่อยให้ทำงานไปถึง 30 ธค. ก็จะไปตรงกับสิ้นปีพอดี ดีไม่ดีก็อาจต้องจ่ายโบนัสปลายปี 55 เข้าไปอีก เลิกจ้างแล้วให้ไปเลยตั้งแต่ 30 พย. ก็ปลอดภัยจากเรื่องการต้องจ่ายโบนัสมากกว่าเรียกว่าประหยัดค่าโบนัสไปอีกหน่อยประการที่สาม คือ ประกติแล้วใครที่รู้ว่าจะถูกเลิกจ้าง แต่ยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก เราจะแน่ใจหรือว่าจะได้ผลงานจากเขา ดีไม่ดีหากเจ้าตัวเกิดทัศนคติไม่ดีขึ้นมา ก็จะพาพนักงานคนอื่นที่ยังอยู่บนป่วนไปอีกต่างหาก ใครจะไปตามดูตามแก้ ไหนๆ ก็ไหนๆแล้ว อย่าไปเสียตาย เลยกับแค่ค่าบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งเดือน จ่ายไปเถอะแล้วให้เลยดีกว่า ให้ทำงานต่อ ส่วนใหญ่แล้ว "ได้ไม่คุ้มกับเสียครับ"

ครับ เรื่องการลดกำลังคน หากจะเลิกจ้างพนักงานก็ต้องคำนึงถึงเรื่องการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างล่วงหน้า และ ค่าชดเชยให้ถูกต้อง เป็นเรื่องเป็นราวด้วยนะครับ หากยังไม่แน่ใจว่าเลิกจ้างแล้วจะต้องจ่ายเท่าไรเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย ก็ปรึกษาผู้รู้เสียให้เรียบร้อยก่อนดีกว่านะครับ อย่าเพิ่งรีบร้อนเลิกจ้างไป เพราะอาจกลายเป็นการทำผิดกฎหมายไป เพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ทั้ง ๆ ที่เราก็ระวังอยู่แล้วครับ

เรื่องของคน คิดช้า ๆ รอบคอบเอาไว้ และคิดถึงใจเขาใจเรา ก็จะสบายใจกันทั้งสองฝ่ายครับ

กรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เขียนมาในที่นี่ เป็นเรื่องง่าย ๆ สำหรับคน HR แต่พบว่ายังเป็นปัญหาสร้างความสับสนให้กับหลายองค์กรที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ HR ดูแลอยู่โดยตรง ผมจึงเขียนไว้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่ต้องการความกระจ่างครับ