

## หมอบางข้างตอบ ตอนที่ 1 กรณีพนักงานลาออก โดยยื่นใบลาออกล่วงหน้า 30 วัน

สวัสดีค่ะ หมอบางข้างตอบ จะมานั่งประจำคลินิก HR เพื่อตอบปัญหาหัวใจให้คน HR กันนะคะ แต่ขอออกก่อนว่า หมอบางข้าง ไม่ได้เป็นหมอบางข้าง หรือนักกฎหมายแต่ประการใด เป็นเพียงคนทำงานด้าน HR มาตลอดชีวิตของการทำงาน เท่านั้นเอง เพราะฉะนั้น คำตอบหรือความเห็นใด ๆ ในที่นี้จะ เป็นได้ในเชิงการบริหารงานที่ไม่ขัดต่อหลักของกฎหมาย รวมทั้ง เป็นความคิดเห็นในเชิงคำแนะนำ หรือข้อควรปฏิบัติในฐานะคน HR ด้วยกันนะ

ฉบับนี้ ได้โจทย์มาเรื่องค่าจ้าง เรื่องของเงิน ๆ ทอง ๆ กับคน HR เป็นเรื่องที่เลี้ยวยากจริง ๆ เรามาดูกันเลยดีกว่านะคะ คำถามแรกที่มีคน HR มาถามกันบ่อย ๆ และดูจะเข้ากับยุคนี้จริง ๆ เป็น HR จากบริษัทใหญ่แห่งหนึ่งค่ะ

**Q: กรณีพนักงานลาออก โดยยื่นใบลาออกล่วงหน้า 30 วัน แต่ในระหว่างที่รอวันครบกำหนดลาออกนั้น พนักงาน คนนั้นมีความประพฤติไม่ดี ขาดวินัยในการทำงาน คือ จริง ๆ ก็เหมือนไม่ยอมมาทำงานแล้ว เลยม่าบ้าง ไม่มาบ้าง จะแก้ปัญหาอย่างไรดี จะหักเงินค่าจ้างเดือนสุดท้ายได้ไหมคะ จะเสี่ยงต่อการมีปัญหาแรงงานไหมคะ**

**A:** อันดับแรกให้ดูว่า พนักงานลาถูกต้องหรือไม่ ถ้ามีการลา ถูกต้องก็ถือว่าจบ แต่ถ้ามีความประพฤติไม่ดี มาบ้าง ไม่มาบ้าง หรือหายไปเลย ๆ โดยไม่แจ้งหัวหน้างานหรือไม่เขียนใบลา พอบอกให้เขียนใบลาก็ไม่ยอมเขียน อันนี้เราก็ต้องไปดูที่ระเบียบข้อบังคับของบริษัทเราว่ามีระบุเกี่ยวกับการ ผิดวินัยเรื่องการขาดงานว่า ถ้าขาดงานวันไหน จะไม่ได้รับ ค่าจ้างในวันนั้นหรือไม่ ถ้ามีเราก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างตาม ระเบียบฯ แต่ถ้าไม่มีระบุไว้ ก็อาจจะใช้วิธีการลงโทษทางวินัยด้วย การออกใบเตือน แต่กรณีนี้พนักงานจะพ้นหน้าที่อยู่แล้ว ก็คงไม่มีผลแต่อย่างใด ดังนั้นเสนอแนะว่า ควรคุยกันด้วยดี จะดีกว่า ให้พนักงานเห็นผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการที่เขา ขาดงานในช่วงนี้ ซึ่งช่วงนี้อาจจะเป็นช่วงของการส่งมอบงาน ให้กับผู้ที่จะมาทำหน้าที่แทนเขา อาจจะทำให้เกิดความบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ พุดให้เขาตระหนักว่า การออกไปโดยคนอื่น ยกย่องชมเชย หรืออู้สึที่ดี ๆ ต่อตัวเขาดีกว่าการออกไปแล้ว ถูกคนอื่นด่าตามหลัง ใช่มั้ยคะ แต่ถ้าการขาดงานของเขา ในช่วงนี้ ไม่มีผลเสียต่อบริษัทก็ให้เขาเขียนใบลาให้ถูกต้อง ก็แล้วกัน

แต่หากเราพิจารณาแล้วว่า ในช่วงรอครบกำหนดพ้นหน้าที่ 30 วันนี้ พนักงานคนดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสียหาย ต่องานของบริษัท มีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ เราก็มีสิทธิที่จะให้เขาไม่ต้องมาทำงานตั้งแต่วันนี้เลยก็ได้ แต่เราก็จ่าย เงินเดือนให้จนถึงวันที่เขาครบกำหนดลาออก ซึ่งก็น่าจะเป็นผลดีต่อบริษัทมากกว่า โดยเราต้องพุดให้พนักงานเข้าใจไปในแง่ดีด้วยว่า เขาจะได้มีเวลาเตรียมตัวกับงานใหม่ของเขา หรือมีเวลาพักผ่อนก่อนไปเริ่มงานใหม่ เพราะงานของเขาที่ส่งมอบต่อคนอื่นไปแล้ว ก็ไม่มีอะไรน่าเป็นห่วง คุยกันดี ๆ ให้เข้าใจซึ่งกันและกัน อะไรที่ยืดหยุ่นได้ก็ยืดหยุ่นบ้าง จะได้จากกันด้วยดีค่ะ

หมอบางข้าง

ที่มา : HR Net ISSUE 3 September 2009