

เรื่องเล่าจาก SMEs : โรคติดต่อ ต้องให้ออก..รีเปลา



บทความโดย : ไพศาล เตมีย์

มีเพื่อนที่เป็นเจ้าของธุรกิจ SME แห่งหนึ่งมาเล่าให้ฟังว่า หลายวันก่อนได้บอกให้ลูกน้อง “ลาออก”ไป เพราะตรวจพบว่าเป็นวัณโรค ซึ่งเพื่อนเห็นว่าจะเป็นอันตรายต่อพนักงานคนอื่น ประกอบกับก่อนหน้านี้ ก็หยุดงานบ่อยๆเพราะเจ็บป่วยได้ช่วยการรักษาพยาบาลมามากพอสมควรแล้ว นี่มาเป็นโรคติดต่อร้ายแรงอีก ก็เลยบอกให้ลาออกไปพร้อมกับช่วยเงินค่ารักษาไปอีกก้อนหนึ่ง แต่ไม่ได้เขียนใบลาออกไว้ พูดกันแล้วก็จากกันเลย

ตอนออกก็ดูเข้าใจกันดี แต่ปรากฏว่าพนักงานเอาเรื่องไปแจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานบอกว่า “ถูกให้ออก” และได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่แรงงานว่าจะต้องจ่าย “ค่าชดเชย” พร้อม“ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า” อีกด้วย เพื่อนไม่แน่ใจเลยถามผมว่าจริงๆแล้วกรณีแบบนี้ต้องจ่ายค่าต่างๆอย่างที่ว่าด้วยหรือไม่ ที่เพื่อนถามก็รู้ว่าไม่ได้เพราะ “เหนียว” แต่ถามเพราะไม่รู้ และถ้าต้องจ่ายจริงๆ แกก็พร้อมจะจ่าย

ผมก็เลยบอกไปว่า การลาออกนั้นมันต้องเป็นเรื่องการแสดงความเจตนาโดยพนักงานเอง ไม่ใช่เราเป็นคนไปบอกให้ลาออก ยิ่งไม่ได้มีใบลาออกของพนักงานไว้อีกด้วยแล้ว แบบนี้มันก็เข้าข่ายการ “เลิกจ้าง” ถามว่ากรณีนี้สามารถเลิกจ้างได้ไหม ก็ต้องบอกว่าได้ แต่ “ต้องจ่ายทั้งค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างที่เจ้าหน้าที่เขาบอกมานะถูกต้องแล้วจ่ายไปเถอะ”

เพื่อนก็โอดครวญเล็กน้อยว่า “เออเนะตอนอยู่ ก็ช่วยเหลือไว้เยอะ ที่จริงทำงานก็ไม่ค่อยเท่าไร ลาหยุดก็บ่อยจะไม่บรรจุกอยู่แล้ว แต่ส่งสารเลยให้ทำงานต่อมาเรื่อยๆ มาโดนแบบนี้ก็รู้สึกเหมือนถูกเอาเปรียบ รุ่งี้ไม่ให้ออกปล่อยให้พรรคพวกรังเกียจจนไม่มีใครอยากยุ่งต้องขอลาออกไปเองดีกว่า ค่าอะไรต่อมิอะไรจะได้ไม่ต้องมาโดนฟ้องอีก”

ผมปลอบไปว่า “มันก็อย่างนี้แหละ เอาเถอะน่า อะไรที่ต้องจ่ายก็จ่ายไปเถอะ ไว้คราวหน้าคราวหลังมีเรื่องแบบนี้อีกจะได้ระวังและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมแก่กรณี”

ผมมานึกถึงเพื่อน SMEsด้วยกันว่า ถ้าเกิดกรณีทำนองนี้บ้าง ก็ควรมีวิธีปฏิบัติที่จะไม่วกกลับมาสสร้างประเด็นปัญหาไว้ด้วยเหมือนกัน ซึ่งมีหลายวิธีที่เขาทำกันคือ

วิธีแรก คือถ้าเห็นพนักงานคนนั้นทำงานไม่ค่อยจะดีอยู่ก่อนแล้ว มามีเรื่องอย่างนี้อีกเขาก็ “เลิกจ้างโดยจ่ายทั้งค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้า”ให้ถูกต้องไปเลย ไม่ต้องมาฟ้องร้องอะไรให้เสียเวลากันอีก

วิธีที่สอง ถ้าปกติแล้วพนักงานคนนั้นเป็นคนที่ทำงานดี จู่ๆมาเป็นโรคนี้ เขาก็ไม่ได้ให้ออกกันนะครับ แต่ให้ไปพักรักษาตัว เมื่อหายดีแล้วก็กลับมาทำงานใหม่ได้ ถ้าการลาป่วยนั้นเกินกว่า30วัน ส่วนที่เกินก็ให้ลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างแบบนี้เขายังไม่กลับมาบริษัทก็ได้เสียเงินค่าจ้างอะไร

วิธีที่สาม อันนี้หากเป็นความประสงค์ของพนักงานเอง หรือพนักงานตกลงกับเราว่ายินดีลาออกไปรักษาตัวให้หายเพราะไม่รู้ว่าจะต้องพักรักษานานเท่าไร ก็เลยขอลาออกไปก่อน อันนี้ก็ควรให้พนักงานเขียนใบลาออกไว้เป็นหลักฐานกรณีอย่างนี้บริษัทก็ไม่ต้องเสียค่าชดเชยหรือค่าบอกกล่าวล่วงหน้าแต่อย่างใด เพราะไม่ได้เป็นการเลิกจ้าง แต่ว่าก็ควรให้คำปรึกษาพยาบาลไปบ้างให้พอสมควรเพราะไหนๆ พนักงานก็ลาออกอยู่แล้ว

แต่อย่างไรก็ดี ถ้าออกมาแบบนี้ ก็ควรมีข้อตกลงไว้ให้ชัดเจนเหมือนกันว่า หลังจากที่รักษาตัวหายดีแล้ว บริษัทจะต้องรับกลับมาทำงานตามเดิมด้วย อย่าไปเอาเปรียบเขา นะครับ ไม่อย่างนั้นวันหน้าพนักงานคนอื่นจะขาดความเชื่อถือนะบริษัทจะตกลงอะไรกับพนักงานแบบนี้ก็ไม่มีใครเล่นด้วยเพราะเห็นเพื่อนโดนไม่มันจะบอกให้