



คุณลลิตา เตมีย์

ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์



HR Center Co., Ltd.

# พนักงานเพราะปัญหาสุขภาพ



**ถาม** พนักงานที่สุขภาพไม่ดี หยุดงานบ่อย เราจะพนักงานได้หรือไม่ และต้องจ่ายเงินเดือนให้หรือเปล่าคะ หรือถ้าจะให้ออกเลยจะใช้เหตุผลยังไงดีคะ

**ตอบ** ก่อนที่จะพูดถึงเรื่องพนักงานหรือให้ออกนั้น เรามาดูประเด็นที่ว่า “หยุดงานบ่อย” ต้องหยุดมากแค่ไหนจึงจะถือว่าหยุดงานบ่อย

ในเรื่องนี้ตามตัวบทกฎหมายไม่ได้มีการระบุไว้ว่าหยุดงานกี่วันจึงจะถือว่าหยุดบ่อย เพราะฉะนั้นหากมีเรื่องถึงโรงถึงศาล ศาลก็จะเป็นผู้พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป เช่น ลาป่วย ศาลท่านก็อาจจะนำไปอิงกับจำนวนวันลาป่วยที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น และการจะเลิกจ้างด้วยเหตุหยุดงานบ่อย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามอายุงาน เพราะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ได้เข้าข่ายตามมาตรา 119 ค่ะ

ส่วนโอกาสที่ลูกจ้างจะไปฟ้องว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นก็เป็นไปได้

แต่จะเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม ศาลท่านก็จะพิจารณาว่าหยุดบ่อยจริงไหม และดูเหตุผลเป็นกรณี ๆ เช่นกัน เช่น อาจพิจารณาถึงเหตุแห่งการป่วยและการพยายามหาทางแก้ไขของนายจ้างด้วยก็ได้นะคะ

เคยมีองค์กรหนึ่งลูกจ้างลาป่วยบ่อยเพราะปวดหลัง และเหตุที่ปวดก็คือต้องยกของหนักอยู่เป็นประจำเพราะทำงานในสโตร์ กรณีนี้ก็ต้องดูว่านายจ้างได้มีการพิจารณางานที่เหมาะสมใหม่ให้หรือยัง หรือพอเห็นว่าป่วยบ่อย ๆ เลยกจ้าง ซึ่งก็เป็นประเด็นที่ควรจะต้องพิจารณาให้ดี ๆ นะคะว่านายจ้างให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างหรือยัง

ในบางกรณีถ้าเห็นชัดเจนว่าลูกจ้างป่วย อ้างว่าป่วยบ่อย ๆ ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ป่วยจริงหรือไม่ได้ป่วยขนาดมาทำงานไม่ไหว แถมให้โอกาสปรับปรุงตัวหลายครั้งแล้วก็ไม่ดีขึ้น ถ้าเป็นแบบนี้หากมีการเลิกจ้างก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้วค่ะ

สำหรับในประเด็นที่ว่าพนักงานได้หรือไม่และต้องจ่ายเงินเดือนให้หรือไม่นั้น เข้าใจว่า “การพนักงาน” ในประเด็นนี้คงเป็นขั้นตอนการลงโทษขั้นตอนหนึ่งภายในองค์กรของผู้ถาม ซึ่งองค์กรหลายแห่งมักจะกำหนดไว้ในระเบียบเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยตั้งแต่การเตือนด้วยวาจา การเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพนักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลา 3 หรือ 5 หรือ 7 วัน ไปจนถึงสุดท้ายคือการเลิกจ้าง

ประเด็นสำคัญก็คือ การหยุดบ่อยของพนักงานจะไม่ถือเป็นความผิดหากพนักงานลาป่วยอย่างถูกต้อง การลาจะถือเป็นความผิดได้ก็ต่อเมื่อพนักงานขาดงานไปเฉย ๆ โดยไม่ลาให้ถูกต้อง ซึ่งจะถือว่าเป็นความผิดเกี่ยวกับวิธีการลา (ไม่ใช่ความผิดเพราะลาหยุดบ่อย) องค์กรก็สามารถลงโทษไปตามระเบียบที่มีการกำหนดไว้ได้

แต่ถ้าองค์กรไม่ได้กำหนดระเบียบการลงโทษพนักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไว้ ก็จะไม่สามารถนำวิธีลงโทษแบบนี้ไปใช้ได้นะคะ