



หมอบางต่อม

กรณีพนักงานมาสาย 20 นาที ตัดเป็นสายครึ่งชั่วโมงได้หรือไม่

เข้าใจความรู้สึกของคนถามน่าจะว่า แหม 30 นาที ก็ไม่ 30 นาทีไปเลย มาอีกยก 20 นาที ทำให้คำนวณยากซะอย่างนั้น ถ้าใน 1 เดือนมีหลาย ๆ คนก็ยุ่งตายเลย ยิ่งถ้าเป็นบริษัทเล็ก ๆ มีคนไม่กี่สิบคน ไม่ได้มีโปรแกรม (หมายถึงโปรแกรมราคาแพง ๆ ทางด้าน HR) มาช่วยคำนวณ พอดีไม่ต้องทำอย่างอื่นกันเลย

แต่ขอตอบว่า **“ไม่ได้ค่ะ”** การมาสายและรวมถึงการไม่มาทำงานหรือขาดงานโดยไม่ลาให้ถูกต้อง ก็ใช้หลัก **no work no pay** ค่ะ ไม่ได้ทำงานเท่าใดก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้เท่านั้น

ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องมีเขียนไว้ชัดเจนในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือในสัญญาจ้างว่าจะไม่จ่ายค่าจ้างในกรณีนี้ไว้ด้วย จึงจะไม่จ่ายได้นะคะ

ถามให้อีกประเด็นหนึ่งที่ เมื่อพนักงานมาสายหรือมีการขาดงานไปแล้ว เราจะลงโทษทางวินัยกับพนักงานอีกได้หรือไม่

ขอตอบว่ากรณีนี้ไม่ได้มีข้อห้าม แต่ก็ไม่ควรทำ เพราะเขาก็ไม่ได้รับค่าจ้างในเวลาที่เขามาสาย ซึ่งก็เหมือนถูกลงโทษไปแล้ว แต่ถ้าเราต้องการจะลงโทษทางวินัย ก็ควรเลือกวิธีการลงโทษวินัยทางเดียว ไม่ไปหักค่าจ้างเขาอีกนะคะ

กรณีมาสายนี้ หากจะลงโทษทางวินัยควรจะเป็นขั้นเป็นตอนไปคืออาจเตือนกันด้วยวาจาก่อน มีอีกก็เตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ทำอีกก็ลงโทษในขั้นที่หนักกว่าเดิมคือพักงาน ถัดไปก็เลิกจ้าง (หากถึงขั้นทนไม่ไหวแล้ว เพราะสายเป็นนิจ กิจเป็นประจำ) นะคะ

ซึ่งทุกขั้นตอนต้องเป็นความผิดเรื่องเดียวกันและอยู่ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดด้วย บางองค์กรพอเตือนครั้งที่ 2 ก็เลิกจ้างเลย อย่างนี้ก็หนักไปหน่อย เพราะเมื่อพนักงานมาสาย ก็ไม่เตือนเป็นกิจจะลักษณะ ไม่มีหลักฐานการเตือนที่ถูกต้องไว้ พอพนักงานทำผิดหลายหนเข้า ทนไม่ไหว ก็เพิ่งจะมาทำการเตือนเป็นหลักฐานไว้ครั้งแรก พอครั้งที่ 2 ก็เลิกจ้างเลย อย่างนี้พอมีเรื่องถึงโรงถึงศาล ก็แพ้ลูกเดียวค่ะ