



คุณลลิตดา เตมีย์
ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์



หักค่าจ้างเมื่อ มาสาย

Q.

บริษัทสามารถหักเงินเดือน 3% กรณีพนักงานมาสาย และ 10% กรณีลาพักหรือลาป่วยได้หรือไม่

(หากป่วยวันเดียว ถ้ามีใบรับรองแพทย์ก็จะไม่หัก ถ้าไม่มีจึงจะหักเงินเดือน 10%)

Ans.

การหักเงินค่าจ้างกรณีลาพัก ลาป่วย และมาสายเป็น % ที่ทำได้ค่ะ ที่จริงไม่ควรใช้คำว่า “หัก” ต้องใช้คำว่า “ไม่จ่าย” จะถูกต้องกว่า ซึ่งถ้าจะไม่จ่ายก็ต้องไม่จ่ายตามจำนวนวันหรือเวลาที่พนักงานไม่ได้ทำงาน โดยใช้หลัก No work no pay ค่ะ ไม่ใช่หักเป็น % เพราะการหักเป็น % ถ้าหักแล้วมากกว่าค่าจ้างที่จะต้องจ่าย ก็จะกลายเป็นจ่ายค่าจ้างไม่ครบค่ะ

เรามาดูทีละประเด็นของการลาและมาสายนะคะ

ในกรณีการลาพัก เราจะไม่จ่ายค่าจ้างให้พนักงานในกรณีลาพักก็ได้ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าต้องจ่ายค่าจ้างให้ในกรณีลาพัก แต่ต้องมีการเขียนเป็นระเบียบไว้ก่อนแล้วว่า “ไม่จ่าย”

หากเขียนไว้ในระเบียบว่า “จ่าย” ก็ต้องจ่ายให้หากพนักงานได้มีการขอลาอย่างถูกต้อง



การไม่จ่ายค่าจ้าง กับประเด็น การลงโทษทางวินัย นั้นเป็นคนละประเด็นกัน

ส่วนกรณีลาป่วย กฎหมายกำหนดให้พนักงานสิทธิลาป่วยได้ตามจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน เพราะฉะนั้นถ้าไม่เกิน 30 วัน ยังไงก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้พนักงาน แม้ว่าจะไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงก็ตาม โดยให้พนักงานชี้แจงเหตุผลแทน ยกเว้นแต่ว่าบริษัทสามารถพิสูจน์หรือมีหลักฐานว่าพนักงานไม่ได้ป่วยจริง ก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้และสามารถลงโทษทางวินัยได้อีกด้วยหากมีการลาป่วยเท็จ

สำหรับกรณีการมาสาย ถ้าเราจะไม่จ่ายค่าจ้าง ต้องไม่จ่ายเฉพาะช่วงเวลาที่ยานงานมาสายเท่านั้น เช่น สายครึ่งชั่วโมงก็ไม่จ่ายค่าจ้างเพียงแคครึ่งชั่วโมงเท่านั้นถึงจะถูกตัด โดยในระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือในสัญญาจ้างต้องมีการระบุไว้ก่อนแล้วว่าจะไม่จ่ายค่าจ้างให้เมื่อพนักงานมาสายค่ะ

ในกรณีของการมาสาย พบว่าองค์กรหลายแห่งนอกจากจะกำหนดระเบียบ “การไม่จ่ายค่าจ้าง” เมื่อพนักงานมาสายแล้วยังมีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับ “การลงโทษทางวินัย” สำหรับกรณีนี้ไว้ด้วย (การลงโทษทางวินัย ที่องค์กรส่วนใหญ่กำหนดกันไว้ก็คือ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน และเลิกจ้าง)

เราก็ต้องเข้าใจก่อนนะคะว่าประเด็น “การไม่จ่ายค่าจ้าง” กับประเด็น “การลงโทษทางวินัย” นั้นเป็นคนละประเด็นกัน

การที่เรากำหนดระเบียบไว้ทั้งสองอย่าง เราจะเลือก “ไม่จ่ายค่าจ้าง” หรือ “ลงโทษทางวินัย” หรือปฏิบัติทั้งสองอย่างก็ได้ เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบดังกล่าว ซึ่งไม่ผิดอะไร เพียงแต่ควรพิจารณาให้ดีเป็นกรณี ๆ ไป อย่าให้กลายเป็นความรู้สึกของการลงโทษซ้ำซ้อนค่ะ

สำหรับการมาสาย หมอแดงมีความเห็นว่าการลงโทษทางวินัย (รวมถึงการไม่จ่ายค่าจ้าง) ควรพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปและใช้เมื่อจำเป็นเท่านั้นจะดีกว่า เช่น มาสายบ่อย ๆ ก็เรียกมาพูดตักเตือน หากยังทำอีก ก็อาจใช้มาตรการทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ค่ะ