

การลาป่วย กับใบรับรองแพทย์



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทนายธรรมบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

กฎหมายไม่ได้ให้คำจำกัดความ หรือความหมายของคำว่าลาป่วยไว้ คำว่า “ลาป่วย” น่าจะหมายถึง การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง เพราะเหตุพยาธิสภาพร่างกาย หรือจิตใจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น ลูกจ้างมาทำงานไม่ได้ เพราะประสบอุบัติเหตุหกล้ม ขาแขนหัก ต้องนอนพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล หรือลูกจ้างไม่สบายมีไข้ขึ้นสูง จึงมาทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ อยู่นั้นถือว่าลูกจ้างลาป่วย

ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551) มาตรา 32 ได้บัญญัติชัดเจนไว้ว่า **“ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง...และมาตรา 57 วรรคแรก บัญญัติว่าให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน...”** หลักกฎหมายที่ถูกต้องจึงน่าจะเป็นว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยตลอดเวลาที่ลูกจ้างลาป่วย แต่ปีหนึ่งไม่ต้องเกิน 30 วัน ดังนั้น หากลูกจ้างป่วย 10 วัน ในปีนั้น ลูกจ้างย่อมมีสิทธิลาป่วยได้เพียง 10 วัน จะใช้สิทธิลาป่วย 30 วันไม่ได้ เพราะป่วยเท่าใดก็ใช้สิทธิลาป่วยได้เท่านั้น แต่ถ้าลูกจ้างป่วยในปีนั้น 50 วัน ลูกจ้างก็มีสิทธิลาป่วยได้ 50 วัน ไม่ใช่ลาป่วยได้แค่ 30 วัน นายจ้างต้องยินยอมให้ลูกจ้างลาป่วยได้ 50 วัน เพียงแต่นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างลาป่วยเพียง 30 วัน ไม่ต้องจ่ายถึง 50 วัน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้สิทธินายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป **นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้** ที่ว่าลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงาน นั้นอย่างไร เช่น ลูกจ้างหยุดงานโดยอ้างสิทธิลาป่วยไม่มาทำงานในวันศุกร์ วันเสาร์และวันอาทิตย์ หากวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ จะถือว่าลูกจ้างลาป่วย 2 วันหรือ 3 วันทำงาน คำตอบ คือ 2 วันทำงาน เพราะวันอาทิตย์เป็น

วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ใช่วันทำงาน แต่ถ้าลูกจ้างหยุดงานเพราะลาป่วยตั้งแต่วันศุกร์จนถึงวันจันทร์ มาทำงานวันอังคาร ต้องถือว่าลาป่วย 3 วันทำงาน คือ วันศุกร์ วันเสาร์และวันจันทร์

นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างที่ลาป่วยแสดงใบรับรองแพทย์ ถึงแม้ลูกจ้างลาป่วยไม่ถึง 3 วันทำงานจะทำได้หรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายใช้ถ้อยคำว่า...การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์... แสดงว่าลูกจ้างจะต้องลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปเท่านั้น ที่นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ หากลาป่วยไม่ถึง 3 วันทำงาน นายจ้างน่าจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์ไม่ได้ หากนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แล้ว แต่ลูกจ้างลาป่วยโดยไม่แสดงใบรับรองแพทย์ จะถือว่าลูกจ้างลาป่วยเท็จได้หรือไม่ คำตอบ คือ ยังไม่ได้เพราะการป่วยจริงหรือไม่ เป็นคนละกรณีกับการฝ่าฝืนระเบียบการลาป่วยหรือไม่



เคยมีคดีเรื่องหนึ่ง นายจ้างมีข้อบังคับฯ กำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยจะต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงประกอบการขอลาป่วยด้วย ลูกจ้างได้นำใบรับรองแพทย์มาแสดงต่อนายจ้างแล้วและนายจ้างได้อนุญาตให้ลาหยุดตามความเห็นของแพทย์แล้ว เมื่อลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นายจ้างเกิดความไม่แน่ใจว่าป่วยจริงหรือไม่ จึงได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างไปพบแพทย์ที่นายจ้างจัดไว้ให้ เพื่อตรวจอีกครั้งหนึ่ง แต่ลูกจ้างอ้างว่ามีแพทย์ประจำตัวแล้วจึงปฏิเสธไม่ไปตรวจ นายจ้างลงโทษว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่ง ด้วยลายลักษณ์อักษรและสั่งพักงาน ต่อมานายจ้างยังยืนยันคำสั่งเดิมให้ไปตรวจอีก ลูกจ้างปฏิเสธ นายจ้างเลยลงโทษโดยการเลิกจ้าง ในข้อหาผิดซ้ำคำสั่งเตือน ศาลเห็นว่ากรณีเป็นการผิดซ้ำคำสั่งเตือน นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

เทียบเคียงฎีกาที่ 3211/2545 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ได้ยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์แนบพร้อมใบลาป่วย จำเลยมีหนังสือสั่งให้โจทก์ไปตรวจร่างกายกับแพทย์ที่โรงพยาบาลรามาริบัติ โจทก์รับทราบคำสั่งดังกล่าวแล้ว โจทก์มีหนังสือถึงจำเลยแจ้งว่าโจทก์ไม่ไปตรวจกับแพทย์อื่น จำเลยมีหนังสือตักเตือนโจทก์กรณีนี้ที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยและจำเลยมีหนังสือยืนยันคำสั่งให้โจทก์ไปตรวจร่างกายกับแพทย์ที่โรงพยาบาลรามาริบัติ ถึงจำเลยปฏิเสธไม่ไปตรวจกับแพทย์คนอื่นเพราะโจทก์มีแพทย์รักษาอยู่แล้ว จำเลยมีหนังสือสั่งลงโทษพักงานโจทก์โดยไม่ได้รับค่าจ้าง 11 วัน ต่อมาจำเลยมีหนังสือ ยืนยันคำสั่งให้โจทก์ไปตรวจร่างกาย เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตาม จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย โจทก์ได้รับทราบคำสั่งเลิกจ้างดังกล่าวแล้วและจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับได้โดยชอบ

จำเลยอุทธรณ์ในข้อ 2 ว่า โจทก์ผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย ล.7 ข้อ 4.3.6 จำเลยจึงสามารถเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เห็นว่าการที่โจทก์ยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ซึ่งลงความเห็นว่าเป็นโรคปอดอักเสบปิส-ซิโนซิสเรื้อรังและโรคปอดอักเสบจากฝุ่นโลหะ แม้ว่าโจทก์จะได้รับ



อนุญาตให้ลาจนครบกำหนดและมาทำงานแล้วก็ตาม หากจำเลยมีข้อสงสัยว่าโจทก์ป่วยเป็นโรคดังกล่าวจริงหรือไม่ หรือเห็นได้ว่าโจทก์ใช้สิทธิลาป่วยโดยไม่สุจริต จำเลยก็ชอบที่จะสั่งให้โจทก์ไปรับการตรวจกับแพทย์ซึ่งจำเลยจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงตามที่อ้างหรือไม่ หากโจทก์ป่วยจริงและใช้สิทธิลาป่วยโดยสุจริตก็ยิ่งจะเป็นผลดีแก่โจทก์ คำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานที่มีเหตุผลชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม เมื่อโจทก์ไม่ยอมปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เอกสารหมาย ล.7 ข้อ 4.3.6 กรณีไม่ร้ายแรง จำเลยมีหนังสือตักเตือนโจทก์และยืนยันให้โจทก์ไปตรวจร่างกายตามคำสั่ง เมื่อโจทก์ยังคงฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม จำเลยลงโทษพักงานโจทก์โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และยืนยันให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตาม จำเลยจึงมีสิทธิออกคำสั่งเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(4) ทั้งเป็นการปฏิบัติถูกต้องตามขั้นตอนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังขึ้น

บทสรุปสังท้าย ใบรับรองแพทย์กับการลาป่วยนั้นเป็นของคู่กัน นายจ้างมักจะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำเสมอว่าหากลาป่วยต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดง แต่ตามกฎหมายแล้วกำหนดแต่เพียงว่า หากมีการลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ในกรณีไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์ได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ กฎหมายเขียนไปเพียงเท่านี้ การที่ไปกำหนดว่าทุกครั้งที่ต้องลาป่วยแล้วต้องแสดงใบรับรองแพทย์น่าจะขัดต่อกฎหมาย ทางออกของนายจ้างในเรื่องนี้หากไม่แน่ใจว่าป่วยจริงหรือไม่ก็ให้ลูกจ้างไปตรวจซ้ำอีกครั้งกับแพทย์ที่นายจ้างกำหนดได้ เมื่อผลออกมาเช่นใดก็ต้องยอมรับตามนั้น หากลูกจ้างปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามสามารถลงโทษเรื่องการฝ่าฝืนคำสั่งได้ หากสั่งแล้วไม่ปฏิบัติตามอีก เป็นการผิดซ้ำคำสั่งเตือนตามฎีกาที่ยกมาข้างต้นนี้ 

