

วันที่ขาดงานไม่นับ เป็นระยะเวลาการทำงาน



พรเทพ ทวีภักย์อนันต์

ผู้บริหารสำนักบริหารแผนกบุคคล

บริษัท เอซีซีโกลบอลเซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551) มาตรา 19 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย” ซึ่งวันหยุดและวันลาดังกล่าวตามมาตรา 5 ให้คำจำกัดความ

ว่า “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

การกำหนดระยะเวลาการทำงาน ก็เพื่อประโยชน์ในกรณีที่นายจ้างจะต้องคำนวณจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อถึงคราวที่จะต้องเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญา หรือจ่ายเงินชดเชยกรณีการเกษียณอายุ การกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเกิดจากความคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือ หลังจากที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างนั้นมิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างมีเงินจำนวนหนึ่งสำหรับใช้จ่ายในระหว่างที่ว่างงาน ดังนั้น การจะจ่ายเงินชดเชยกันเพียงใดนั้นจึงต้องคำนวณจากระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ ดังที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 118 ว่านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ ซึ่งปัจจุบันมีทั้งหมด 6 อัตรา ขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้างจึงเห็นได้ว่าระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเป็นตัวกำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง หรือไม่และลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก หรือน้อยเพียงใดด้วย **ประเด็นที่สำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเป็นลำดับแรก คือ เรื่องของการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งการนับระยะเวลาการทำงานจะต้องพิจารณาว่าลูกจ้างจะเริ่มนับระยะเวลาการทำงานของตนได้ตั้งแต่เมื่อใดและถูกเลิกจ้างเมื่อใด**

มีคำถามว่า การที่ลูกจ้างขาดงานไปในวันที่มิใช่วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีและลูกจ้างได้ขาดงานไปโดยมิได้ลา อีกทั้งมิใช่วันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จะนำเวลาที่ขาดงาน ซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่ เรื่องนี้มีคำตอบว่า **วันดังกล่าวมิใช่วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อน**

ประจำปีและโจทก์ขาดงานไปโดยมิได้ลา ทั้งมิใช่วันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำเวลาที่ขาดงาน ซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12037/2553 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ประการเดียวว่า คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีที่ 115/2548 ที่วินิจฉัยว่าในระหว่างทำงานโจทก์ขาดงานไปเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2548 จึงไม่นับวันดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาทำงานติดต่อกัน เพื่อกำหนดค่าชดเชยนั้นชอบหรือไม่ โดยจำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่า โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2545 แต่ในระหว่างทำงาน เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2548 โจทก์ได้ขาดงานโดยมิได้ยื่นใบลา หรือแจ้งเหตุขัดข้องและได้ยอมให้จำเลยที่ 1 หักเงินค่าจ้างของวันที่ขาดงานและยอมให้บันทึกการขาดในประวัติการทำงานของโจทก์ด้วย เมื่อโจทก์ขาดงานจึงไม่นับวันที่ขาดงานเข้าในระยะเวลาทำงาน โจทก์จึงมิได้ทำงานติดต่อกันครบสามปีไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพิ่มตามฟ้อง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานถูกต้องแล้วนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้...(3) ลูกจ้างซึ่งทำงาน



ติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน...” และมาตรา 19 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย”

ซึ่งวันหยุดและวันลาดังกล่าวตาม มาตรา 5 ให้คำจำกัดความว่า “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร **จึงเห็นได้ว่ากรณีที่โจทก์ขาดงานไปในวันที่ 3 มกราคม 2548 โดยวันดังกล่าวมิใช่วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปีและโจทก์ขาดงานไปโดยมิได้ลา ทั้งมิใช่วันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำเวลาที่ขาดงาน ซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้** เมื่อโจทก์เข้าทำงานเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2545 และถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2548 โดยระหว่างการทำงาน เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2548 โจทก์ได้ขาดงานไปโดยมิได้ลาให้ถูกต้องระเบียบโจทก์จึงมิได้ทำงานติดต่อกันครบสามปีที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่อย่างใด เพียงแต่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 (2) เท่านั้น คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีที่ 115/2548 เรื่องค่าชดเชย จึงวินิจฉัยไว้ชอบแล้ว อุทธรณ์จำเลยที่ 1 ฟังขึ้น พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

บทสรุปสังคาย การคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างกฎหมายให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้างรวมเป็นระยะเวลาการทำงานด้วย เมื่อวันที่ลูกจ้างขาดงานโดยไม่ลาให้ถูกต้องตามระเบียบ วันดังกล่าวนี้จึงไม่ถือเป็นวันลาไม่อาจนำมารวมเป็นระยะเวลาการทำงานได้ ดังแนวฎีกาที่กล่าวมาข้างต้น 

