



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักงานทนายพรเทพ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

## การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี กรณีลูกจ้างลาป่วยเกิน 30 วัน

**ลูก**จ้างเป็นมนุษย์คนหนึ่งโดยธรรมชาติของร่างกาย ย่อมมีการเจ็บป่วยกันบ้างเป็นธรรมดา กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงได้คุ้มครองลูกจ้างไว้ให้ได้รับค่าจ้างในวันทีลาป่วยปีละ 30 วัน หากลาป่วยเกินกว่านั้น ก็จะได้ค่าจ้าง ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 บัญญัติไว้ว่า

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกไปรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา



สิทธิในการลาป่วยตามที่กล่าวมาข้างต้นได้กำหนดไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้จะได้หยุดงานโดยไม่ถูกนายจ้างลงโทษทางวินัยฐานขาดงาน หรือละทิ้งหน้าที่ และในขณะที่เดียวกันก็คุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่หยุดงานด้วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ซึ่งหมายถึงลาป่วยได้จนกว่าจะหายป่วย หรือตาย การแสดงหลักฐานการลาป่วยสำหรับลูกจ้างที่ลาป่วยตั้งแต่ 3 วัน ทำงานติดต่อกันขึ้นไป นายจ้างมีสิทธิเรียกให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือแสดงใบรับรองสถานพยาบาลของทางราชการ เช่น ใบรับรองของสถานเอนามัย ใบรับรองของศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งผู้รับรองอาจเป็นเพียงเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในสถานพยาบาลของทางราชการเท่านั้นก็ได้

ในส่วนของการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วยนั้น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 57 วรรคแรก กำหนดให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

มีประเด็นปัญหาถามว่า หากลูกจ้างป่วยจริงเกินกว่า



30 วันทำงานและป่วยต่อเนื่องไปอีก ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 56 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้ (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย (2) วันหยุดตามประเพณี (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ได้อีกหรือไม่

เมื่อพิจารณาตามเจตนารมณ์ของมาตรา 57 จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วยเพียง 30 วันทำงานเท่านั้น ดังนั้น สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี ย่อมได้รับการคุ้มครองในระยะเวลาเช่นเดียวกับสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วย เมื่อลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยจำนวน 30 วันทำงานและได้ลาป่วยต่อเนื่องไปอีก ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีภายหลังจากวันลาป่วย 30 วันทำงานดังกล่าว โดยอาจถือได้ว่าสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่มีภายหลังจากวันลาป่วย 30 วันทำงานนั้นได้เคลื่อนกลับไปในวันลาป่วยของลูกจ้างที่ลาป่วย โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด ทั้งนี้ เว้นแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จ่าย



**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8889/2547 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ** มาตรา 29 บัญญัติให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาตินั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างประกอบกิจกรรมสำคัญทางศาสนา หรือตามประเพณีนิยม ซึ่งวันหยุดดังกล่าวล้วนแต่ให้หยุดในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น เมื่อ จ. ลาป่วยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 ตลอดมาจนถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยไม่ได้มีการทำงานให้นแก่นายจ้าง จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ จ. และไม่ได้หักค่าจ้าง จ. ส่งสำนักงานประกันสังคมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 เมื่อ จ. ถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยไม่ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายตาม พ.ร.บ. ประกันสังคมฯ มาตรา 73 โจทก์ซึ่งเป็นภริยาของ จ. จึงไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายจากจ่าเลย

**บทสรุปสังคาย** บทบัญญัติในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ลาป่วย เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้ลูกจ้างที่ทำงานอยู่กับนายจ้างนั้นมีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพในวันที่ลาป่วย จึงบัญญัติให้จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ ในช่วงที่ลูกจ้างลาป่วยจนสิ้นสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในวันทำงานปกติไปแล้วในปีนั้น ก็ย่อมไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างทั้งในวันทำงานหรือวันหยุดต่างๆ ต่อจากนั้นอีก เห็นว่าหลังจากวันลาป่วยตั้งแต่วันที่ 31 ไปแล้ว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างใดๆ ให้ลูกจ้าง ทั้งในวันทำงานปกติหรือวันหยุดต่างๆ อย่างเช่นวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณีอีก 