

จ้างทำงาน 14 วัน พียงค่าทำงานในวันหยุดประเพณี 2 วัน



บทความโดย : คุณสุนีย์ ประพันธ์จิตร

อีเมล : sprapunjit@hotmail.com

บริษัท ก. ได้ ว่าจ้าง ลูกจ้างมาทำงาน ในตำแหน่งพนักงานขายในห้างสรรพสินค้า เพื่อส่งเสริมการขายในช่วงเทศกาลปีใหม่ ตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม 25... จนถึงวันที่ 4 มกราคม 25... รวม 14 วัน ให้หยุดประจำสัปดาห์ 2 วัน กำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง โดยจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันเฉพาะวันที่มาทำงาน อัตราค่าจ้าง เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน (ในเวลาขณะนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเท่ากับ 191 บาท) โดยบริษัท ก. จะจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีก 59 บาทต่อวัน รวมเป็น 250 บาท ต่อวัน และนัดหมายให้ลูกจ้างมารับค่าจ้าง ในวันที่ 5 มกราคม หลังเสร็จสิ้นการทำงาน

ดูเหมือนจะไม่มีปัญหาใด บริษัท ก. ได้จ้างพนักงานมาช่วยส่งเสริมการขายครั้งนี้ จำนวน 20 คน เพื่อ กระจายขายตามห้างสรรพสินค้าต่างๆ ซึ่งในแต่ละห้าง ก็มีพนักงานขายประจำห้างอยู่แล้ว

ในวันที่ 5 มกราคม หลังเสร็จสิ้นงาน เจ้าหน้าที่แผนกบุคคล ของบริษัท ก็ได้รับโทรศัพท์รายหนึ่ง พูดด้วยน้ำเสียงอันดังกึ่งไม่สบอารมณ์นัก โดยพูดว่า....

" ผมอยากทราบว่า นาย สมหมาย ที่มาทำงานเป็นพนักงานส่งเสริมการขายให้บริษัท ฯ 14 วัน เขาจะได้ค่าจ้างเท่าไร"

เจ้าหน้าที่ของเราจึงถามว่า "แล้วคุณชื่ออะไร จึงถามถึงนายสมหมาย"

"ผมเป็นพี่ชายของนายสมหมาย ผมต้องการถามแทนน้อง " (เอาละสิ พนักงานเรามีผู้จัดการส่วนตัว)

เจ้าหน้าที่ของเราจึงขอสายนายสมหมาย แล้วนายสมหมาย ก็มารับสาย พูดด้วยเสียงสุภาพอ่อนน้อมว่า

" พี่ชายผมอยากทราบว่าบริษัท จะจ่ายเงินให้ผมเท่าไรครับ ส่วนตัวผมแล้วไม่มีปัญหาครับ ถ้าบริษัทจะให้ค่าจ้างเท่าไร ก็ได้ตามที่ตกลงกันได้ แต่พี่ชายของผมไม่ยอมครับ จึงต้องโทรมาถามครับ"

เจ้าหน้าที่เราก็ชี้แจงให้นายสมหมายทราบว่า "จะได้ค่าจ้างตามที่ตกลงกัน คือจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายวัน ในวันที่มาทำงาน ระหว่างวันที่ 22 ธันวาคม ถึง วันที่ 4 มกราคม รวมวันทำงาน 12 วัน อีก 2 วัน เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่ได้ค่าจ้าง ก็จะได้ค่าจ้างเป็นเงิน 250 บาท คูณ 12 วัน รวมเป็นเงิน 3,000 บาท ให้เข้ามารับเงินพร้อมส่งบัตรออกเวลาทำงาน โอเคไหม"

ก่อนที่นายสมหมายจะตอบอะไร พี่ชายนายสมหมาย ก็แย่งโทรศัพท์ไปพูดเองด้วยน้ำเสียงดังค่อนข้างโกรธ และบอกย้าว่า

"ให้เท่านี้ไม่ถูกต้อง บริษัทต้องจ่าย ค่าจ้างในวันหยุดประเพณี อีก 2 วัน คือวันที่ 31 ธันวาคม และวันที่ 1 มกราคม อีกทั้งต้องจ่ายโอที อีก 6 ชั่วโมง ที่นายสมหมาย ทำเกินเวลาปกติอีก 3 วัน ถ้าไม่จ่ายตามนี้ก็ไม่น่าจะรับ จะไปฟ้องศาลแรงงาน" แล้วก็วาง กระแทกสายโทรศัพท์โดยทันที "ไม่ยอมให้นายสมหมายพูดต่อใดๆ"

อึ้งกิมกี่ซีพวกเรา...ทำไงหละทีนี้.....

และแล้วพวกเราทั้งหัวหน้า ลูกน้องในแผนกบุคคล ก็มาจับเข้าคุยกัน นั่งถก ยืนถกกันยกใหญ่ "เอ เราทำอะไรผิดไปนะ ทำไม พี่ชายนายสมหมายจึงมาเรียกร้องเงินค่าทำงานในวันหยุดประเพณี ในเมื่อเราจ้างพนักงานมาช่วยขาย เป็นการชั่วคราวในช่วงเทศกาล เพียงแค่ 14 วันเท่านั้น เราต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดประเพณีด้วยหรือ เอ้า ไม่เป็นไร เดียวก็รู้ จะได้จำไว้เป็นแนวทางต่อไป อะไรจะเกิดก็เกิดซิเน่า.. ดีเหมือนกันจะเป็นบทเรียนทำแผนการจ้างพนักงานชั่วคราวในช่วงเทศกาลครั้งต่อไป.... ตอนนีก็รออย่างเดียว

แต่ก่อนจะรออย่างเดียว ให้ส่งเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายไปให้นายสมหมายก่อน เดียวจะเจออีกกระทงหนึ่ง คือจ่ายค่าจ้างช้ากว่าที่ กฎหมายกำหนดไว้ ตาม มาตรา 70 วรรคสุดท้าย(ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง)

เจ้าหน้าที่ของเราจึงนำเงินค่าจ้าง จำนวน 3,000 บาท ส่งธนาณัติไปให้นายสมหมาย ตามที่อยู่ใบสมัครงานที่ให้ไว้กับบริษัท ในบ่ายวันนั้น...

และแล้วสิ่งที่คาดหวังก็มาถึง.....

ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ ..เดือนถัดมานั้นเอง หมายเรียกจาก ศาลแรงงานกลางก็มาถึงมือ เป็นหมายเรียกนัดไกล่เกลี่ยระหว่าง บริษัทฯ ซึ่งเป็นจำเลย กับ นายสมหมาย โจทก์ ความว่า จำเลยได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

1. สัญญาจ้างแรงงาน
2. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. วันหยุดตามประเพณี
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

จึงได้นัด วันที่ข้างต้นดังกล่าว เพื่อพิจารณาและสืบพยานโจทก์ โดยโจทก์ได้ยื่นคำฟ้อง ความว่า

เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 25...จำเลยได้จ้างโจทก์เข้าทำงาน เป็นลูกจ้างทำหน้าที่ พนักงานขายประจำห้าง.....

โดยได้รับค่าจ้างวันละ 250 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ 5 มกราคม 25....

ระหว่างทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม 25...ถึงวันที่ 4 มกราคม 25...จำเลยค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์ เป็นเงิน 3,000 บาท โจทก์ได้ทวงถามแล้วแต่จำเลยเพิกเฉย

จำเลยให้โจทก์ทำงาน ในวันหยุดประเพณี วันที่ 31 ธันวาคม 25...และวันที่ 1 มกราคม 25...จำนวน 2 วัน เป็นเงิน 500 บาท โจทก์ได้ทำงานให้ให้จำเลยในวันดังกล่าว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณี รวมเป็นเงิน 500 บาท

นอกจากนั้น จำเลยยังได้สั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ รวม 6 ชั่วโมง 2 นาที คิดเป็นเงิน 378 บาท 09 สตางค์ โจทก์ทวงถามแล้ว จำเลยไม่ยอมชำระ

เพราะฉะนั้น ขอศาลออกหมายเรียกจำเลย มาพิจารณาพิพากษาและบังคับจำเลยตามคำขอ..

ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดย จ่ายค่าจ้าง รวม 3,000 บาท ค่าล่วงเวลา 378.09 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดประเพณี รวม 500 บาท พร้อมดอกเบี้ย ในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จให้แก่โจทก์.

จำเลย ได้ชี้แจง กรณีการทำงานล่วงเวลาว่า จำเลยมีพนักงานขายประจำอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องให้พนักงานที่มาเสริม ทำงานล่วงเวลา และมีได้มีคำสั่งให้นายสมหมายทำงานล่วงเวลาแต่อย่างใด อีกทั้งค่าจ้าง 3,000 บาท โจทก์ปฏิเสธที่จะรับเงิน จำเลยจึงได้ส่งธนบัตรไปให้โจทก์แล้ว

ศาลได้ไกล่เกลี่ย และคดีตกลงกันได้ โดยจำเลยได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่โจทก์(จำนวน 500 บาท) จนเป็นที่พอใจแก่โจทก์ ซึ่งโจทก์ได้รับเงินไปในวันนัดดังกล่าว พร้อมกับแถลงไม่ติดใจที่จะดำเนินคดีกับจำเลยอีกต่อไป ขอถอนฟ้อง.....ก็จบด้วยเอวัง ประการฉะนี้.....ท่านทั้งหลาย ...