



Storytelling on Labour Law 2021

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / จ่าง ตระกูล / พูน ไพริน / ดวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว / พร้าว สะแก / แตร ตระพน / โผน บ้านสุ่ม / โทกุ่ม / ทองดี กระบง

เรียนเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

เรื่องที่ 4 ลาป่วย-โรงพิมพ์ของสมารมณ

เมื่อต้นเดือนกุมภาพันธ์ เพื่อนเก่าของผู้เขียน ชื่อสมารมณ เพื่อนเรียนสมัยชั้นมัธยมหลังจากที่เราขาดการติดต่อไปร่วม 10 ปี ได้โทรมาสอบถามปัญหากฎหมายแรงงาน

“เฮ้ย ! อรรถพล ผม สมารมณ นะ , ที่บ้านผมมีโรงพิมพ์ทำต่อจากพ่อ ตอนนี้มีปัญหา เมื่อปลายเดือนพฤศจิกายนปีที่แล้ว ลูกจ้างผมที่เป็นช่างเครื่อง เขาลากลับไปเที่ยวบ้านของเขาที่นครพนม รถปิ๊กอัพเขาไปเกิดอุบัติเหตุชนเสาไฟฟ้า ช่างเครื่องผมบาดเจ็บมากมาทำงานไม่ได้

เดือนธันวาคมทั้งเดือนลูกจ้างคนนี้นี้ยนอนป่วย ออกจากโรงพยาบาลแล้วแต่ยังมาทำงานไม่ได้ก็มานอนพักฟื้นที่บ้าน เดือนธันวาคมผมจ่ายค่าจ้างในวันที่ป่วยไปแล้ว 30 วัน จนบัดนี้ยังป่วยจาก case เดิม ยังนอนป่วยอยู่ที่นครพนม

เดือนมกราคมปีนี้ทั้งเดือน ผมเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพราะยังป่วยต่อเนื่องอยู่ ปัญหาคือ เมียเขาทำงานอยู่บริษัทอื่น โทรมาบอกฝ่ายบุคคลบริษัทผมว่า เดือนมกราคม บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างให้สามีเขาอีก 1 เดือน

ฝ่ายบุคคลก็มาถามผม ผมบอกว่า เฮ้ย ! ป่วยต่อเนื่องจาก case เดิม ผมจ่ายไปแล้ว 30 วัน จ่ายครบตามกฎหมายแล้ว ไม่ต้องจ่ายแล้ว เมียเขาไม่ยอมวันนี้โทรมาอีก

อรรถพล ถ้ามั่นใจ ลูกจ้างคนนี้ ผมต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ลาป่วยเดือนมกราคมปีนี้ อีกไหม” สมารมณ เล่าถึงปัญหา





ผมเอาเรื่องนี้ ยกตัวอย่างถาม น้อง ๆ ที่ทำงาน HR ในหลักสูตร “กฎหมายแรงงานที่ HR ควรรู้ ภาคปฏิบัติ” ว่า ท่านคิดว่า ตามกฎหมายแรงงาน สามารถมี นายจ้างเจ้าของโรงพิมพ์ ต้องจ่ายอีกไหม

ส่วนใหญ่บอกว่า “ต้องจ่ายใหม่อีก 30 วัน” ผมถามว่า “เพราะเหตุใด”

ผู้เข้าสัมมนาตอบว่า “เพราะขึ้นปีปฏิทินใหม่ เป็นปีใหม่ เป็นอีกปีแล้ว สิทธิของลูกจ้างเกิดขึ้นใหม่ แม้จะเป็น การป่วยจาก case เดียวกัน แต่ขึ้นปีใหม่ ลูกจ้างได้สิทธิใหม่ ได้ค่าจ้างในวันที่ลาป่วยได้อีก 30 วัน”

มาฟังคำเฉลยครับ

ผมเองซึ่งเป็นวิทยากรถามผู้เข้าสัมมนาทั้งห้องว่า

“เราทราบข้อเท็จจริงเรื่องของบริษัทสามารถครบถ้วน เพียงพอต่อการตอบแล้วหรือยังครับ”

ผู้เข้าสัมมนางง จ้องหน้าวิทยากรตาไม่กระพริบ

“ทุกคน ฟังผมเล่าก่อนนะ ก่อนตอบคำถามของสามารถผมได้ขออนถามสามารถว่า

เฮ้ย!สามารถ ผมถามคุณหน่อยนะ บริษัทคุณนับปีปฏิทินอย่างไร สามารถขออนถามผมว่า “อะไรนะปีปฏิทินอะไร” ผมบอกว่า “รอบปี หรือ 12 เดือนที่นับเป็น 1 ปี มันมีหลายแบบนะ”



“เราทราบ **ข้อเท็จจริง**

เรื่องของบริษัทสามารถ

ครบถ้วน เพียงพอต่อการ

ตอบแล้วหรือยังครับ”



มาตรา 57 วรรคแรก

“ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน”

บริษัทเอกชนบางรายนับปีปฏิทินแบบราชการ เริ่ม 1 ตุลาคม ถึง 30 กันยายน เหมือนราชการเลย บางบริษัทก็นับแบบปีปฏิทินแบบญี่ปุ่น เริ่ม 1 เมษายน ถึง 31 มีนาคม แต่บริษัทส่วนใหญ่จะนับแบบปีปฏิทินสากล 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม **บริษัทคุณนับแบบไหน**”

สมารถมณีตอบผมว่า “บริษัทผมนับแบบ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม”

ผมตอบสมารถมณีไปว่า “จ้ะ! ลูกของภรรยาของลูกจ้างคุณบอก ลูกของเขาแล้ว คุณต้องจ่ายค่าจ้างในวันทีลูกจ้างของคุณยังป่วยอยู่อีก 30 วัน ก็ทั้งเดือนมกราคมนั้นแหละ”

ผมเตือนผู้เข้าสัมภาษณ์ว่า จงจำเรื่องนี้ไว้ให้ดี ในชีวิตการทำงานฝ่ายบุคคลของคุณ เวลาที่คุณมีปัญหาสงสัยอะไรทางด้านกฎหมายแรงงาน หากคุณถามใคร ถ้าคนตอบตอบทันทีให้ระวังด้วยว่า ข้อเท็จจริงที่คุณบอกเขานั้นมันครบแล้ว หรือคนตอบเขารู้ข้อเท็จจริงครบหรือยัง

ในฐานะมีอาชีพด้านนี้ ครูบาอาจารย์จะสอนผมเสมอว่า เราต้องรับผิดชอบในสิ่งที่เราตอบยิ่งเป็นเรื่องกฎหมาย เราต้องมั่นใจว่าต้องเป็นคำตอบที่ถูกต้อง เพราะถ้ามีข้อเท็จจริงไม่ครบ ส่งผลคำตอบนั้นผิด คนที่เขาถามได้ฟังคำตอบแล้วเอาไปปฏิบัติตาม เขาจะเสียหายมาก!



บทกฎหมาย : พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 **มาตรา 32** “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง.....”

มาตรา 57 วรรคแรก “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน”



จงคิดถึงคนอื่น ในทางที่ดีงาม

อรรถพล มนัสไพบุลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด