



ข้อหาหรือ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคำนวณจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายเดือนในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

หน่วยงานที่หาหรือ บริษัทจำกัด

หน่วยงานที่ตอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นข้อหาหรือ ๑. กรณีพนักงานรายเดือนขอลาหยุดงานครึ่งเดือนหรือหนึ่งเดือน เป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากวันหยุดวันลาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ โดยพนักงานให้ความยินยอมเป็นหนังสือไม่ขอรับค่าจ้างในระหว่างขอลาหยุดงานดังกล่าว บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี (ถ้ามี) ให้พนักงานหรือไม่

๒. กรณีพนักงานลาป่วยเกินและไม่เกิน ๓๐ วันทำงานต่อปี หากวันลาป่วยตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี บริษัทฯ จะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยและค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีให้กับพนักงานอย่างไร

ข้อเท็จจริง ๑. บริษัทจำกัด ประกอบกิจการโรงงานผลิตชิ้นส่วนนาฬิกา มีพนักงานทั้งประเภทรายวันและรายเดือนประมาณ ๕๐๑ คน กำหนดจ่ายค่าจ้างให้พนักงานเดือนละ ๒ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๖ และวันสิ้นเดือน ซึ่งตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ กำหนดให้พนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ ๗ - ๑๑ วัน (ตามอายุงาน) และลากิจโดยได้รับค่าจ้างปีละ ๔ วัน

๒. ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานของบริษัทฯ บางคนได้หยุดพักผ่อนประจำปีและลากิจโดยได้รับค่าจ้างจนครบแล้ว แต่มีเหตุจำเป็น เช่น ต้องไปดูแลบิดามารดาซึ่งชราภาพหรือมีกิจจำเป็นอื่นๆ จึงยื่นคำร้องต่อบริษัทฯ เพื่อขอลาหยุดงานเป็นกรณีพิเศษครึ่งเดือนหรือหนึ่งเดือน โดยพนักงานตกลงไม่ขอรับค่าจ้างในช่วงเวลาที่ขอลาหยุดงานดังกล่าว บริษัทฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าหากบริษัทฯ ไม่อนุญาติตามที่พนักงานร้องขอ พนักงานก็จะต้องยื่นใบลาออก และเมื่อกลับมาทำงานใหม่ก็ต้องยื่นใบสมัครงานใหม่ ทำให้พนักงานเสียสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังนั้น เพื่อเห็นแก่พนักงานและเพื่อการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจึงอนุญาติให้พนักงานลากิจพิเศษและหยุดงานได้เป็นกรณีพิเศษ โดยพนักงานทำหนังสือยินยอมไม่ขอรับค่าจ้างในช่วงเวลาที่ลาหยุดซึ่งในทางปฏิบัติที่ผ่านมาไม่มีปัญหาแต่อย่างใด



๓. บริษัทฯ ได้ยื่นขอรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓) ผู้ตรวจประเมินได้ทักท้วงว่าพนักงานรายเดือนถึงแม้พนักงานจะทำหนังสือยินยอมตกลงให้บริษัทฯ จัดจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลาหยุดงานกรณีดังกล่าว แต่เนื่องจากเป็นพนักงานรายเดือน บริษัทฯ ยังคงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์รวมถึงวันหยุดตามประเพณี (ถ้ามี) ให้พนักงานด้วย ซึ่งแนวปฏิบัติของบริษัทฯ จะไม่จ่ายเงินให้พนักงานตามจำนวนวันที่พนักงานขอลา เช่น พนักงานรายเดือนได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท พนักงานขอลาถึงพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑๖ - ๓๑ เท่ากับครึ่งเดือน บริษัทฯ จะจัดจ่ายค่าจ้างจำนวน ๑ งวด เท่ากับ ๕,๐๐๐ บาท เป็นต้น เนื่องจากยังคงมีความเห็นไม่ตรงกัน บริษัทฯ จึงขอหารือเพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รวมถึงขอหารือในกรณีที่พนักงานลาป่วยเกินหรือไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน หากวันลาป่วยตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี บริษัทฯ ต้องปฏิบัติอย่างไร

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วย

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน



มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ตอบข้อหาหรือ

๑. กรณีพนักงานรายเดือนขอลาหยุดงานครึ่งเดือนหรือหนึ่งเดือน เป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากวันหยุดวันลาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ โดยพนักงานให้ความยินยอมเป็นหนังสือไม่ขอรับค่าจ้างในระหว่างขอลาหยุดงานดังกล่าว บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี (ถ้ามี) ให้พนักงานหรือไม่ เห็นว่า กรณีที่บริษัทจำกัด อนุมัติให้พนักงานรายเดือนลาหยุดงานเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากวันลาหรือวันหยุดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ซึ่งพนักงานได้ใช้สิทธิจนครบแล้ว วันลาหยุดงานเป็นกรณีพิเศษดังกล่าวจึงไม่ใช่วันลาหรือวันหยุดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑กำหนด แต่เป็นการตกลงกันระหว่างพนักงานและบริษัทฯ สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี เป็นวันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุด และนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายเดือนในวันหยุดดังกล่าวตามมาตรา ๕๖ (๑) และ (๒) ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างขอลาหยุดงานเป็นกรณีพิเศษด้วยเทียบเคียงแนวตอบข้อหาหรือกรมนาที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๑๒๗๒ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓

๒. กรณีพนักงานลาป่วยเกินและไม่เกิน ๓๐ วันทำงานต่อปี หากวันลาป่วยตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี บริษัทฯ จะต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยและค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีให้กับพนักงานอย่างไร เห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง.” และตามมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน.” ตามเจตนารมณ์มาตรา ๕๗ ให้การ



คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วยเพียง ๓๐ วันทำงานเท่านั้น ดังนั้น สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีย่อมได้รับการคุ้มครองในระยะเวลาเช่นเดียวกับสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วย หากลูกจ้างรายเดือนลาป่วยต่อเนื่องกันไม่เกิน ๓๐ วันทำงานต่อปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี (ถ้ามี) ในระหว่างที่ลาป่วยให้กับลูกจ้างด้วย กรณีลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยต่อเนื่องเกิน ๓๐ วันทำงานต่อปี ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี เนื่องจากภายหลังจากวันลาป่วยพ้นระยะเวลา ๓๐ วันทำงานนั้น วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีได้เลื่อนกลิ้งไปในวันลาป่วยของลูกจ้างที่ลาป่วยแล้ว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จ่าย เทียบเคียงแนวตอบข้อหารือกรมฯ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๙๒๐๓ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๔๑๓๐ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ที่ รส ๐๖๐๓/๐๙๑๗๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ และ คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๘๘๙/๒๕๔๗

หมายเหตุ อ้างอิงข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๒๗๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่ กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา
กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชั้น ๑๒
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐
โทร. ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๙ , โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙