



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ตระกูล/พูน ไพริน/ถวิล จำเพาะ
ผาด มະนาว/พริ้ว สะแก/แตร ตะโพน/โพน บ้านสุ่ม/โกสุ่ม/ทองดี กระบุง



เรื่องที่ 25 : ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

Story

โผน บ้านสุ่ม เดินเข้ามาที่ห้องทำงานของฝ่ายบุคคลของบริษัท ถรด่วนลงนั่งหน้าโต๊ะของ **เปี้ยก** ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล พร้อมเอ่ยออกมาอย่างหัวเสีย

“พี่เปี้ยก, ผู้จัดการแผนกผมไม่ให้ผมลาถึงไปทำธุระ, มันเป็นสิทธิของลูกจ้างไม่ใช่หรอครับ, เห็นเพื่อนผมที่อยู่โรงงานอื่น เขาบอกว่า มันเป็นสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายใหม่ !”

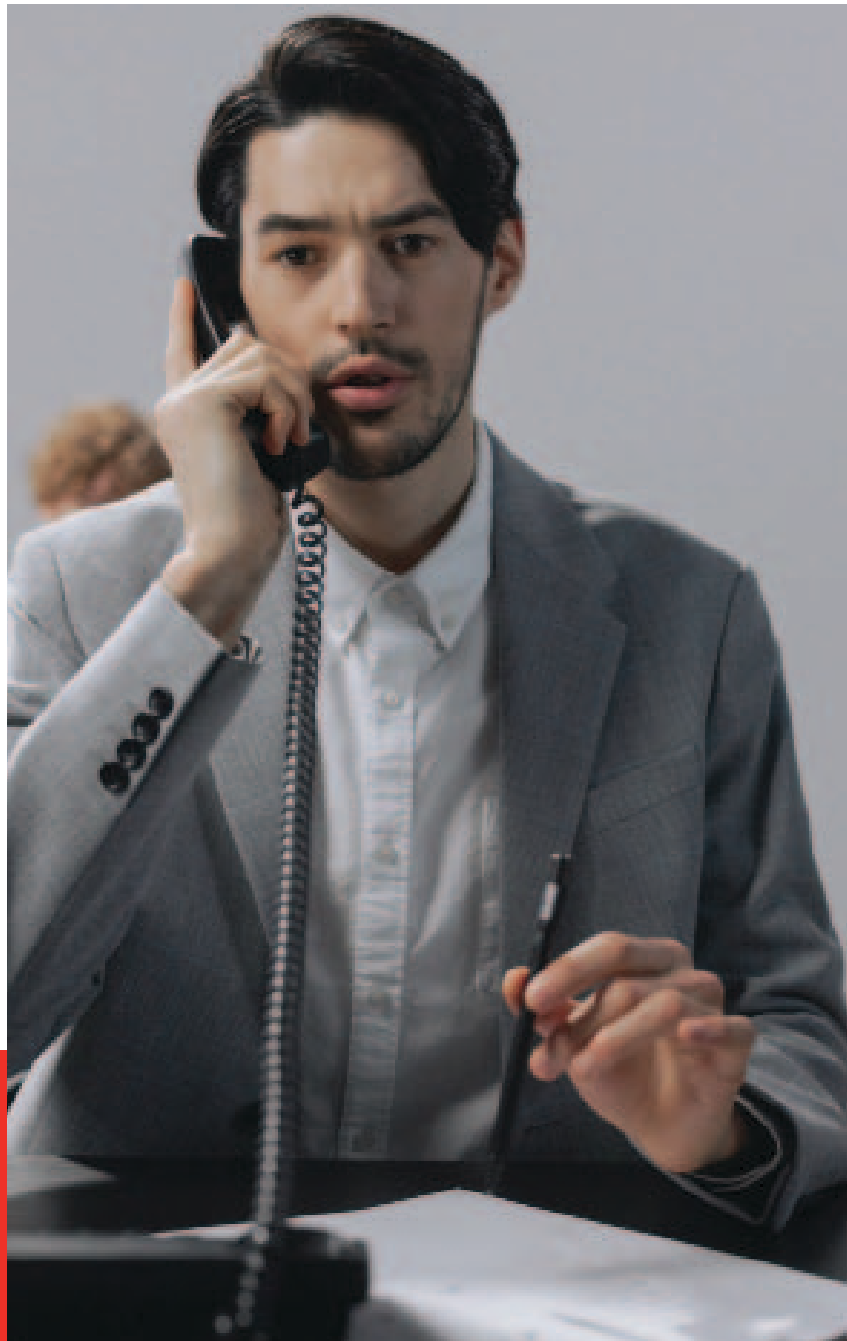


กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง :

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
แก้ไขโดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7)
พ.ศ. 2562 มาตรา 34

“ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”

มาตรา 57/1 “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน”



อธิบายข้อกำหนด และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

1. “ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น” คืออะไร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ไม่ได้มีคำนิยามให้ความหมายไว้ แต่เป็นที่เข้าใจได้ว่า “ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น” หมายความว่า

การที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องลาไปทำกิจธุระส่วนบุคคลที่ต้องทำในวันและเวลาทำงานซึ่งไม่สามารถเลื่อนการทำงานธุระนั้น และไม่สามารถมอบให้คนอื่นไปดำเนินการแทนได้

2. กฎหมายที่แก้ไขใหม่ (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562) แก้ไขประเด็นสำคัญคือให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิ ที่ให้มีวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ 3 วันต่อคน แต่สิทธิดังกล่าว หมายถึง ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้าง **ต้องมีกิจธุระจริง ๆ** ที่ต้องทำในวันและเวลาทำงานซึ่งไม่สามารถเลื่อนหรือมอบให้บุคคลอื่นทำแทนได้ ถ้ากิจธุระของลูกจ้างรายใดไม่เข้าข่ายกิจธุระอันจำเป็น นายจ้างมีสิทธิไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหยุด (ลากิจโดยได้รับค่าจ้าง) ได้ หรือนายจ้างอาจอนุญาตให้ลากิจ แต่ไม่จ่ายค่าจ้างได้



ลากิจ

การที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องลาไปทำกิจธุระส่วนบุคคลที่ต้องทำในวันและเวลาทำงานซึ่งไม่สามารถเลื่อนการทำงานธุระนั้น และไม่สามารถมอบให้คนอื่นไปดำเนินการแทนได้

3. การที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องลาไปทำกิจธุระส่วนบุคคลที่ต้องทำในวันและเวลาทำงานซึ่งไม่สามารถเลื่อนการทำงานธุระ และไม่สามารถมอบให้คนอื่นไปดำเนินการแทนได้นั้น เช่น การไปติดต่อกับทางราชการที่ต้องทำด้วยตนเอง, กรณีลาไปจัดงานศพบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร หรือการเจ็บป่วยของบุคคลดังกล่าว, การลาไปสมรสของตนเอง การลาไปรับปริญญา เป็นต้น

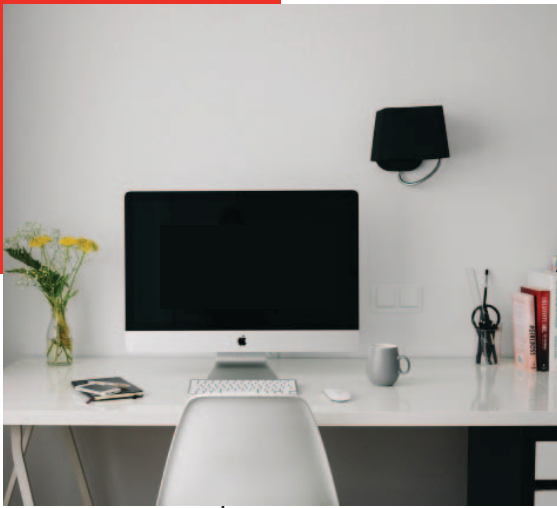
4. หากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือนายจ้างให้วันลากิจ เช่น ตัวอย่างในข้อ 3. โดยให้ลาโดยได้รับค่าจ้างในแต่ละปีหากให้ลาอย่างน้อย หรือมากกว่า 3 วันอยู่แล้ว ถือว่าให้วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามกฎหมายแล้ว แต่จะไม่ถูกต้องถ้านายจ้างไประบุ **“ลือกเฉพาะเหตุที่นายจ้างกำหนดเท่านั้น”** ที่ลูกจ้างจะลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างได้ เช่น เฉพาะลาไปจัดการศพบุคคลในครอบครัว หรือไปดูแลจัดการการเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยหนักของบุคคลดังกล่าว ไปรับปริญญาเท่านั้น เป็นต้น จึงลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้

ถึงแม้รวมแล้วนายจ้างให้ลาโดยได้รับค่าจ้างได้มากกว่า 3 วันต่อปีแล้วก็ตาม ก็ไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการแก้ไขกฎหมายใหม่ เพราะลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่ต้องทำเรื่องอื่นนอกเหนือจากเรื่องที่บริษัทกำหนด เช่น ไฟไหม้บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง ลูกจ้างจำเป็นต้องจัดการขนย้ายหรือจัดการทรัพย์สิน (แต่ไม่มีกรณีนี้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน) ดังนั้นนายจ้างต้องเพิ่มข้อความ **“หรือกรณีอื่น ๆ ที่พนักงานมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องจัดการด้วยตนเอง โดยไม่สามารถเลื่อนหรือมอบให้บุคคลอื่นไปดำเนินการแทน”** ลงไปในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือประกาศเพิ่มเติมข้อความดังกล่าว



5. บริษัทจะให้ค่าจ้างลูกจ้างประเภทใดก็ได้ในวัน 7 วันก่อนไป แต่ต้องให้ค่าจ้างไม่น้อยกว่า 3 วันต่อปี เช่น ให้ลูกจ้างประเภทรายเดือน มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างปีละ 7 วัน ส่วนลูกจ้างประเภทรายวันให้ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างปีละ 3 วัน แม้ให้ไม่เท่ากันแต่ไม่ผิดกฎหมาย แม้เรื่องแรงงานสัมพันธ์อาจมีตำแหน่งบ้างก็ตาม





สิทธิการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น



สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ต้องทำความเข้าใจกับลูกจ้างให้ดี การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น แม้กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิ แต่สิทธินั้นไม่เหมือนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ลูกจ้างใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่หมดหรือนายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ครบ นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินส่วนเรื่องลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลูกจ้างต้องมีเหตุของความจำเป็นในการลาเพื่อกิจธุระตามความหมายที่กล่าวแล้วในข้างต้นจริง ๆ หากลูกจ้างรายใดไม่มีเหตุของความจำเป็นที่ต้องลา หรือนายจ้างไม่ให้ลา โดยได้ค่าจ้าง ลูกจ้างจะมาทวงสิทธิขอรับเป็นเงินทดแทนการไม่ได้ใช้สิทธินั้นในช่วงสิ้นปีไม่ได้
- นายจ้างสามารถกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ เช่น ต้องยื่นใบลาล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงอย่างน้อย 1 วันทำงาน เพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติการลาแล้วจึงจะหยุดงานได้ หรือกรณีที่มีเหตุจำเป็นฉุกเฉินเร่งด่วน โดยไม่สามารถยื่นใบลาล่วงหน้าได้ก่อน ให้รีบติดต่อแจ้งผู้บังคับบัญชาโดยตรงทางโทรศัพท์ด้วยตนเอง หรือโดยครอบครัว ญาติ โดยทันที และเมื่อกลับเข้ามาทำงานในวันแรก ให้ยื่นใบลาหรือวิธีการลาตามที่บริษัทกำหนด



- นายจ้างมีสิทธิที่จะบริหารการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น โดยให้ลูกจ้างแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ เช่น ภาพถ่าย หรือเอกสาร (ถ้ามี) โดยส่งภาพมาทางไลน์ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณา หากเป็นกรณีไม่สามารถส่งหลักฐานได้ก่อนวันลา ให้ส่งตามมาในวันกลับมาทำงานวันแรก ฯลฯ



9. เมื่อลูกจ้างมีเหตุจำเป็นตามความหมายของการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่ลูกจ้างมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างแล้ว นายจ้างไม่ควรกำหนดให้ลูกจ้างใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีก่อน เพราะวันหยุดตามกฎหมายกับวันลาตามกฎหมาย เป็นกรณีต่างประเภทกัน กฎหมายแรงงานมีวัตถุประสงค์ให้สิทธิด้วยเหตุผลต่างกัน
10. ในระหว่างทดลองงาน นายจ้างจะห้ามมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างไม่ได้ ไม่ควรทำเช่นนั้น หากลูกจ้างมีความจำเป็นจริงที่ต้องไปทำ และในช่วงทดลองงานลูกจ้างยังใช้สิทธิไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด ควรให้สิทธิลูกจ้าง

“โผน, เธอมีธุระอะไร ที่ต้องลากิจ ไปทำ?”
เปี้ยก ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล ถาม

“ผมต้องลากลับบ้านที่นครพนม เพื่อไปต่ออายุบัตรประชาชนของผมครับ มันหมดอายุแล้ว, หัวหน้าเขาไม่ให้ผมลา, แบบนี้ก็ผิดกฎหมายแรงงานสิครับ!” โผน บ้านสุม ยังมีท่าทีเคืองไม่หาย

“ไม่ผิดหรอก บริษัทเรา ที่เธอทำงานอยู่นี้ อยู่ในกรุงเทพฯ นะ การต่ออายุบัตรประชาชนต่อที่ไหนก็ได้ ไม่ต้องกลับไปบ้านตามภูมิลำเนาของเธอที่นครพนมหรอก, เธอมีวันออฟหรือวันหยุดในแต่ละสัปดาห์อยู่แล้ว เธอไปต่อที่เขตใดในกรุงเทพฯ ก็ได้ในวันหยุดของเธอ ราชการเขาทำงาน เดียวนี้เขาเป็นระบบออนไลน์หมดแล้ว, หลายเขตในกรุงเทพฯ นี้ราชการเขาทำวันเสาร์ครึ่งวันด้วยนะ ไม่ต้องกลับบ้านตามภูมิลำเนานครพนมหรอก, หัวหน้าและผู้จัดการของเธอไม่ให้ลากิจ ถูกแล้ว เพราะแบบนี้มันไม่ใช่กิจธุระอันจำเป็นตามความหมายของกฎหมายแรงงาน จ๊ะ, น้องชาย,

แต่หากเธออยากกลับไปเยี่ยมบ้าน อยากกลับนครพนม พักผ่อนและไปต่ออายุบัตรประชาชนด้วย เธอลองขอ ลาพักผ่อน กับหัวหน้าเธอ ดูสิ, ถ้าหัวหน้าอนุมัติเธอก็กลับบ้านได้”

เปี้ยก ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล แนะนำทางออกให้
โผน บ้านสุม ด้วยน้ำเสียงปรานี



ไม่มีประตูดึงที่ปิดตาย หากคุณมีทุกแง่ที่ถูกต้อง

อรรถพล มนัสไพบุคลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



*ชื่อที่ปรากฏในบทความนี้เป็นนามสมมติ