

บทที่ 1

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนประเภทหนึ่ง อันว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง โดยความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานนี้ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่แก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งหน้าที่หลักของนายจ้างก็ คือ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง และมีสิทธิที่จะได้รับแรงงานจากลูกจ้างเป็นสิ่งตอบแทน นายจ้างมีสิทธิใช้อำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น กำหนดเวลาและสถานที่ทำงาน การกำหนดเงื่อนไขการใช้สิทธิลาป่วย ลากิจต่างๆ รวมถึงควบคุมวิธีการการทำงาน และมีสิทธิเรียกค่าเสียหายหากลูกจ้างทำงานบกพร่องจนก่อให้เกิดความเสียหาย ส่วนลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยตนเอง และปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนตามหลักสัญญาต่างตอบแทน รวมถึงได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆ ตามกฎหมาย

ลูกจ้างมีหน้าที่หรือมีหนี้ซึ่งต้องชำระโดยการทำงานตามสัญญาจ้างให้นายจ้างตามมาตรา 575 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และการทำงานหรือการชำระหนี้นั้น ลูกจ้างต้องชำระหนี้ให้ถูกต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ ตามมาตรา 215 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลูกจ้างจึงต้องทำงานให้นายจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาอย่างเต็มที่และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาด้วย อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำการชำระหนี้ให้นายจ้างนั้น อาจมีเหตุจำเป็นอันมีผลทำให้ลูกจ้างต้องละจากหน้าที่หรือไม่อาจปฏิบัติการชำระหนี้ให้นายจ้างได้เป็นการชั่วคราว เช่น ลูกจ้างเกิดเจ็บป่วย หรือมีกิจธุระที่จำเป็นต้องปฏิบัติหรือสมควรจะต้องปฏิบัติในเวลาทำงาน หากลูกจ้างไม่มาทำงานหรือขาดงานไปโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง อาจถือเป็นการละทิ้งการงานไปเสีย ทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายค่าสินไหมทดแทน ตามมาตรา 583 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเป็นเหตุให้นายจ้างปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้าง ตามมาตรา 119 (5) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ลักษณะของการไม่มาทำงานนั้น อาจเกิดจากการลาป่วย การลากิจ การนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือการที่นายจ้างปิดงานทั้งกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพราะมีเหตุจำเป็นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกรณีที่นายจ้างปิดงานตามกฎหมาย

แรงงานสัมพันธ์ แต่ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกรณีการลาป่วยและการลากิจเท่านั้น เนื่องจากเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะยังขาดความชัดเจนในการบัญญัติและการใช้การตีความกฎหมาย จึงสมควรที่จะได้รับการศึกษาอย่างถ่วงถ่วงต่อไป โดยมีประเด็นปัญหาหลักๆ ในการพิจารณา ดังนี้

1. ลักษณะของการลาที่จำเป็น

การลาแบ่งออกได้เป็น 2 กรณี คือ การลาป่วย และการลากิจ โดยการลาป่วยของลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วไปจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 32 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และหากเป็นลูกจ้างในกิจการรัฐวิสาหกิจจะได้รับความคุ้มครองตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 18 ซึ่งออกตามความในมาตรา 36(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ส่วนการลาประเภทอื่นๆ นอกจากการลาป่วยนั้น จะจัดอยู่ในลักษณะของการลากิจ ซึ่งมีทั้งกรณีที่เกิดสิทธิโดยคู่สัญญาและโดยผลของกฎหมาย กรณีที่เกิดโดยผลของกฎหมายนั้น จะมีการกำหนดไว้ชัดเจนว่าเหตุจำเป็นกรณีใดที่ควรให้สิทธิลากิจแก่ลูกจ้าง เว้นแต่กรณีการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามมาตรา 34 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้เป็นอำนาจของนายจ้างที่จะกำหนดว่าเหตุเช่นใดที่ควรกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระจำเป็นได้ แต่การกำหนดนั้นอาจมิได้พิจารณาถึงความจำเป็นของลูกจ้างอย่างแท้จริง อีกทั้ง จะเห็นว่าประเภทของการลากิจที่กฎหมายกำหนดให้นั้น มีความจำกัดและไม่ครอบคลุมถึงความจำเป็นในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เช่น กรณีการลาคลอดหากเป็นกรณีที่ผู้เป็นภรรยาเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัวการให้สิทธิเฉพาะแก่ภรรยาที่จะลานั้นอาจไม่เป็นผลดีนัก ในบางประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษจึงให้สิทธิแก่สามีที่จะลาเพื่อดูแลบุตรหลังการคลอดด้วย หรือตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสที่ให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อดูแลบุตรผู้เยาว์หรือบิดามารดาของลูกจ้างที่มีอาการเจ็บป่วยได้ ซึ่งลูกจ้างก็มีหน้าที่ทางศีลธรรมในการให้การดูแลรักษา ซึ่งหากไม่มีการกำหนดเหตุดังกล่าวเอาไว้โดยตรงในกฎหมายหรือไม่มีการกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างก็ไม่สามารถอ้างเพื่อใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระจำเป็นตามมาตรา 34 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ อีกทั้ง ธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศไทย กว่าร้อยละ 95 ล้วนมิได้มีการจัดทำข้อบังคับการทำงานเอาไว้ แต่มักเป็นการตกลงกันด้วยวาจา เช่น ธุรกิจขนาดเล็กและธุรกิจขนาดกลาง ทำให้เกิดปัญหาความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ลูกจ้างต้องยึดถือเพื่อใช้สิทธิลากิจของลูกจ้าง

และการที่ลูกจ้างไม่อาจลาภิจได้จากเหตุข้อจำกัดดังกล่าว กลับเป็นการสนับสนุนให้เกิดการลาป่วยเท็จขึ้น เนื่องจากการลาป่วยเป็นการลาที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าหากเป็นเวลาไม่เกิน 3 วันทำงาน นายจ้างไม่อาจเรียกให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ แต่ทำให้ลูกจ้างอาจต้องรับผิดชอบต่อการลาป่วยเป็นเท็จนั้น อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่า ลูกจ้างจะไม่อาจหยุดงานได้ไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะลูกจ้างยังคงได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุขาดงานตามมาตรา 579 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับสิทธิในการลาภิจของลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นพิเศษด้วย คือ หากลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและเพียงชั่วนาน้อยพอสมควรแล้วลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างซึ่งทำให้เกิดประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า กรณีใดจึงจะเป็น “เหตุอันสมควร” และระยะเวลาสั้นเพียงใดจึงจะเป็น “ชั่วระยะเวลาอันพอสมควร” ตามที่กฎหมายคุ้มครอง เช่น กรณีที่ลูกจ้างขอลาเพื่อศึกษาต่อ ลาเพื่อไปสอบ ลาเพื่อไปหางานใหม่ หรือกรณีอื่นที่ลูกจ้างไม่มาทำงานเนื่องจากมีกิจธุระจำเป็น แต่นายจ้างไม่อนุญาตให้ลา และลูกจ้างได้หยุดงานโดยพลการมีผลทำให้การไม่มาทำงานนั้น กลายเป็นการขาดงานอันอาจทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างและอาจถูกเลิกจ้างได้ ผู้เขียนจึงได้พยายามศึกษาถึงลักษณะของกิจธุระอันจำเป็นและความเหมาะสมที่ควรจะนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานของไทย

2. ความยินยอมของนายจ้างกับความสมบูรณ์ของการลาและการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการลา

ตามกฎหมายไทยแม้จะมีการให้สิทธิลาแก่ลูกจ้าง แต่ก็มีได้มีตัวบทกฎหมายในมาตราใดที่กล่าวถึงองค์ประกอบหรือความสมบูรณ์ของการใช้สิทธิลาไว้โดยตรง จึงต้องพิจารณาจากหลักทั่วไปในเรื่องหนี้และนิติกรรม และเมื่อพิจารณาจากหลัก “สัญญาต้องเป็นสัญญา”(pacta sunt servanda) แล้ว ลูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ ดังนั้น หากมีการตกลงเรื่องเวลาทำงานเอาไว้ ลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามสัญญานั้น ด้วยการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของตนให้ต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ ตามมาตรา 215 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยการทำงานตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ หากลูกจ้างไม่มาทำงานโดยพลการ อาจถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงาน ทำให้ลูกจ้างตกเป็นฝ่ายผิดสัญญาและเกิดความรับผิดชอบมาเว้นแต่จะได้รับความยินยอมหรือได้รับอนุญาตจากคู่สัญญาอีกฝ่าย คือ นายจ้าง เพราะความยินยอมของนายจ้างถือว่าเป็นการตกลงกันระหว่างคู่สัญญาที่มีผลให้การชำระหนี้ของฝ่ายลูกจ้างหยุดลงเป็นการชั่วคราว แต่ไม่กระทบกับความเป็นนายจ้างลูกจ้าง โดยเมื่อพ้นช่วงที่ได้รับการ

อนุญาตให้ลาแล้ว ข้อสัญญาในเรื่องการชำระหนี้ของลูกจ้างก็จะกลับมามีผลบังคับตามเดิม ดังนั้น แม้ว่ากฎหมายจะมีได้บัญญัติให้ความยินยอมการอนุญาตของนายจ้างไว้เป็นองค์ประกอบของการลาของลูกจ้างก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากหลักการดังกล่าวแล้ว พบว่าหากลูกจ้างหยุดงานไปโดยนายจ้างไม่ยินยอม จะทำให้เป็นการขาดงานที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบตามสัญญาและอาจไม่ได้รับค่าจ้าง จึงมีปัญหว่าความยินยอมหรือการอนุญาตของนายจ้างนั้นเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การลามีผลสมบูรณ์ หรือไม่ และหากมีกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยหรือลากิจโดยมีเหตุฉุกเฉินเร่งด่วน หรือกรณีที่อาจไม่ใช่เรื่องฉุกเฉินเร่งด่วน แต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างขอลากิจเพราะมีเหตุจำเป็นแต่นายจ้างไม่อนุญาตให้ลาเช่นนี้ ลูกจ้างหยุดไปเลยได้หรือไม่ เช่น กรณีที่ลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยจนไม่สามารถไปทำงานได้และต้องเข้ารับการรักษาอย่างกะทันหันจึงไม่อาจขออนุญาตลากับนายจ้างได้ หรือกรณีที่ถ้าลูกจ้างต้องการลาเพื่อไปหางานใหม่แต่นายจ้างไม่อนุญาตให้ลา หรือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นการสหภาพแรงงานที่ใช้สิทธิลาตามมาตรา 102 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เพื่อดำเนินกิจการของสหภาพหรือเข้าร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด นั้นจะต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างก่อนหรือไม่ หรือจะทำได้โดยเพียงแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเท่านั้นก็มีผลเป็นการลาที่สมบูรณ์แล้ว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างลาได้ตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายในแต่ละมาตรากำหนดไว้ แต่ก็มีได้บังคับเป็นการชัดเจนให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาได้เสมอไป ทำให้อาจตีความได้เป็น 2 ทาง คือ 1.การให้สิทธิลาแก่ลูกจ้างนั้นมิได้ทำให้เกิดหน้าที่แก่นายจ้างที่ต้องให้อนุญาตเสมอไป หรือ 2.หากเป็นกรณีที่กฎหมายให้สิทธิลาแก่ลูกจ้างแล้วนายจ้างต้องอนุญาตเสมอ การที่นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลา จะต้องมีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะหรือไม่ เช่น ในการลาเพื่อฝึกอบรมตามมาตรา 36 ที่ให้สิทธิให้นายจ้างปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างลา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2541 ข้อ 3 “นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้...” ทั้งนี้ การใช้สิทธิลาตามมาตรานี้มิได้บัญญัติถึงสิทธิที่นายจ้างจะปฏิเสธไม่อนุญาตไว้ ซึ่งหากตีความเช่นนี้ก็อาจไม่เป็นธรรมกับนายจ้างที่ไม่อาจปฏิเสธการใช้สิทธิลาของลูกจ้างได้เลยไม่ว่าจะเป็นการลาในช่วงใด ซึ่งอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก เช่น กรณีที่ลูกจ้างขอลาเพื่อไปทำหมัน หรือลาป่วยเพื่อเข้ารับการรักษาหรือรับยาเพื่อรักษาโรคที่ไม่ได้มีความรุนแรงและเฉียบพลันและการลาในช่วงเวลานั้น อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก เช่น ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านและขณะนั้นนายจ้างไม่อาจหาบุคคลอื่นมาทำแทนได้และเป็นช่วงที่นายจ้างต้องเร่งการผลิต ซึ่งหาก

ส่งสินค้าไม่ทันกำหนด นายจ้างจะตกเป็นผู้ผิดสัญญา และต้องเสียค่าปรับตามสัญญาแก่ผู้ซื้อ ผู้เขียนจึงมีความพยายามที่จะศึกษาและวิเคราะห์ถึงหลักเกณฑ์ที่ควรจะเป็นว่า การลาหรือการหยุดงานจะต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างด้วยหรือไม่ อย่างไร

อีกทั้งในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการลานั้น กฎหมายของประเทศไทยได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างต้องกระทำสำหรับการลาใน 3 กรณี ได้แก่ การลาเพื่อฝึกอบรมของลูกจ้างผู้ใหญ่ ตามมาตรา 36 การลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นของลูกจ้างเด็ก ตามมาตรา 52 หรือที่เรียกว่า การลาเพื่อฝึกอบรมของลูกจ้างเด็ก และการลาเพื่อไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน ตามมาตรา 102 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น ส่วนการใช้สิทธิลาในกรณีอื่น มิได้มีการบัญญัติถึงหน้าที่ของลูกจ้างในการแจ้งการลาให้นายจ้างทราบแต่อย่างใด แม้ว่าการลาบางประเภทซึ่งลูกจ้างทราบถึงการกำหนดการที่ต้องหยุดงานอยู่แล้วล่วงหน้าก็ตาม ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เนื่องจากไม่ได้เตรียมการไขปัญหาไว้ เช่น ลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรม ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่สามารถทราบล่วงหน้าได้หรือลาเพื่อคลอดบุตร ซึ่งลูกจ้างควรจะต้องแจ้งการลานั้นต่อนายจ้างเป็นการล่วงหน้า เว้นแต่บางกรณีที่ลูกจ้างเหตุจำเป็นดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นการฉุกเฉินหรือกะทันหันจนลูกจ้างไม่อาจบอกกล่าวแก่นายจ้างล่วงหน้าได้ โดยในทางปฏิบัติ นายจ้างมักกำหนดถึงการแจ้งล่วงหน้านี้เอาไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอยู่แล้ว แต่ยังคงเป็นปัญหาว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้จะมีผลบังคับได้เพียงใด ผู้เขียนจะพยายามศึกษาว่าข้อบังคับที่มีลักษณะดังกล่าวจะมีผลได้เพียงใดและควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าเอาไว้ในกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

3. สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันที่ลูกจ้างใช้สิทธิลา

ตามหลักต่างตอบแทนในสัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 575 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประกอบกับหลักไม่มีการจ่ายค่าจ้างโดยไม่มีการทำงาน (No work no pay) นั้น เป็นกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายนายจ้างตกลงจะจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ดังนั้น หากลูกจ้างมิได้ทำงานให้นแก่นายจ้างตามสัญญาจ้าง นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ หรือหากการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นแก่นายจ้างเกิดจากเหตุที่ทำให้การทำงานหรือการชำระหนี้ของลูกเจ้านั้นตกเป็นอันพ้นวิสัยอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตอบแทน (ค่าจ้าง) ตามหลักของมาตรา 372 วรรคแรก ซึ่งมีหลักว่า หากการ

ชำระหนี้ตกเป็นพันวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายใดไม่ได้ ลูกหนี้ไม่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตอบแทน

ด้วยเหตุนี้ เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิลา ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง เว้นแต่เป็นการลาตามประเภทที่กฎหมายบัญญัติไว้ว่าให้ลูกจ้างคงมีสิทธิได้รับค่าจ้าง โดยการลาที่กฎหมายกำหนดให้ได้รับค่าจ้างนั้น มีทั้งกรณีที่กฎหมายให้ได้รับอย่างมีข้อจำกัด เช่น การลาป่วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงานต่อหนึ่งปี ตามมาตรา 57 และกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างอย่างไม่จำกัด ได้แก่ การลาของลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อดำเนินกิจการของสหภาพ ตามมาตรา 102 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งการลาในกรณีนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา จึงมีประเด็นปัญหาว่าระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้โดยได้รับค่าจ้างนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด

การใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ตามมาตรา 34 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น กฎหมายก็ได้บัญญัติว่าให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลา ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เว้นแต่เป็นกรณีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่ากรณีใดที่ลาแล้วยังได้รับค่าจ้าง ซึ่งเป็นไปตามดุลพินิจของนายจ้างฝ่ายเดียวโดยอาจมิได้พิจารณาถึงความจำเป็นในการดำรงชีพของลูกจ้างอย่างแท้จริง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าที่ควรต่างกับกฎหมายของบางประเทศ เช่น กฎหมายของประเทศอังกฤษบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อไปหางานใหม่โดยได้รับค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้าง หรือตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อดูแลบุตรของทั้งบิดาและมารดา การลาทำการสมรส การลาเพื่อจัดการงานศพของบิดามารดา บุตรหลาน คู่สมรส โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างด้วย โดยผู้เขียนจะพยายามศึกษาว่าการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นกรณีใดบ้างที่ควรจะได้รับค่าจ้างเพื่อนำเสนอให้นำเรื่องดังกล่าวมาบัญญัติเอาไว้ในกฎหมายต่อไป

4. การเรียกค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างไม่มาทำงาน

กรณีที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลา นั้น ทำให้การไม่มาทำงานของลูกจ้างไม่เป็นการทำผิดหน้าที่ ทั้งกรณีการลากิจและการลาป่วย ดังนั้น หากมีความเสียหายเกิดขึ้น ลูกจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบ แต่หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้างแล้ว แม้จะเป็นการใช้สิทธิลาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจน เช่น กรณีที่ลูกจ้างป่วยจนไม่สามารถไปทำงานได้จึงใช้สิทธิลาตามกฎหมาย หรือการใช้สิทธิลากรณีที่กฎหมายมิได้บัญญัติให้สิทธิไว้อย่างชัดเจน คือ

กรณีหยุดงานโดยมีเหตุอันสมควรและชั่วคราวระยะเวลาสั้นพอสมควร ตามมาตรา 579 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีที่บุตรของลูกจ้างป่วยหนักกะทันหันต้องพาไปรับการรักษา เป็นการโดยด่วนจึงไม่อาจมาทำงานให้นายจ้างได้ ซึ่งมีผลเพียงคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างเท่านั้น ไม่อาจทำให้ลูกจ้างหลุดพ้นจากความรับผิดชอบจากการผิดสัญญาได้ ดังนั้น นายจ้างจึงอาจอ้างเหตุดังกล่าวขึ้นเพื่อเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ ตามมาตรา 215 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากลูกจ้างมีหน้าที่มาทำงาน ตามมาตรา 575 แต่ไม่มาทำงาน เพราะพิจารณาแล้วเห็นว่า กิจธุระส่วนตัวหรือความจำเป็นของตนนั้น มีความสำคัญและสมควรจะต้องกระทำก่อนการทำงานที่ตามสัญญาจ้างดังกล่าว จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่ากรณีใดบ้าง ที่ลูกจ้างสามารถหยุดงานได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างและไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง โดยจะถือว่าความจำเป็นนั้นเป็นเหตุที่ทำให้การชำระหนี้ของลูกจ้างกลายเป็นพ้นวิสัย เพื่อให้ลูกหนี้หลุดพ้นจากความรับผิดได้หรือไม่ เพียงใด และกรณีที่การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเกิดเพราะความผิดของลูกจ้าง จะสามารถนำหลักเกณฑ์ในมาตรา 218 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาปรับใช้ได้หรือไม่ และจะมีผลต่างกันหรือไม่ อย่างไรก็ตามกรณีแรก หรือจะถือว่าเป็นการใช้สิทธิลาป่วยเป็นการใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนด จึงไม่ต้องรับผิด เช่น กรณีที่ลูกจ้างเป็นมัคคุเทศก์ มีหน้าที่ต้อนรับและพานักท่องเที่ยวเยี่ยมชมสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ แต่ก่อนวันทำงานดื่มสุราจนมึนเมาไม่สามารถมาทำงานได้และใช้สิทธิลาป่วยซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ทำให้นายจ้างเสียหายต้องคืนเงินแก่นักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก หรือลูกจ้างขับรถด้วยความประมาทจนรถของผู้อื่นชนได้รับบาดเจ็บไม่สามารถมาทำงานได้ เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนจะพยายามศึกษาหาคำตอบเพื่อนำมาซึ่งแนวทางในการใช้และการตีความหลักกฎหมายในเรื่องดังกล่าวต่อไป

5. การขาดงานอันเป็นเหตุให้ถูกเลิกจ้าง

การลาแบ่งได้เป็นมี 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1. การลาป่วย 2. การลากิจ ซึ่งการลาทั้งสองประเภทนี้ล้วนมีพื้นฐานมาจากความจำเป็นของลูกจ้าง โดยสิทธิลาป่วยนั้น ได้มีการรับรองไว้ชัดเจนในกฎหมาย สำหรับลูกจ้างในกิจการเอกชนทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และสำหรับลูกจ้างในกิจการรัฐวิสาหกิจ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 18 ออกตามความในมาตรา 36(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 โดยกำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักรักษาตัว เพราะหากลูกจ้างเจ็บป่วยโดย

สภาพก็คงไม่อาจทำงานให้นายจ้างได้อย่างเต็มที่ การที่ลูกจ้างต้องยังฝืนทำงานทั้งที่ยังเจ็บป่วยนั้น ไม่เป็นผลดีกับทั้งสุขภาพของลูกจ้างเองและงานของนายจ้างด้วย จึงที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้สิทธิลาแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วย แต่บางกรณีการลาป่วยของลูกจ้าง อาจเป็นสิ่งที่ไม่ได้มาจากพื้นฐานของความจำเป็นต้องทำลงในเวลางานเสมอไป เช่น กรณีที่ลูกจ้างพันธุจึงลาไปทำฟันในวันทำงาน ทั้งที่ลูกจ้างอาจไปในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือหลังเลิกงานได้ หรือในกรณีที่ลูกจ้างลาไปตรวจสุขภาพในกรณีที่มีอาการน่าสงสัยว่าตนเองจะเจ็บป่วยจึงลาไปเพื่อเข้ารับการวินิจฉัยและรักษาซึ่งก็ถือว่าเป็นการลาป่วย เช่น ลูกจ้างสงสัยว่าตนจะเป็นมะเร็งปอดจึงขอลาเพื่อไปตรวจสุขภาพในวันทำงาน ซึ่งลูกจ้างสามารถไปทำการตรวจสุขภาพนี้ได้ในวันอื่นที่ไม่ใช่วันและเวลาทำงานได้ มีปัญหาว่า หากลูกจ้างขาดงานไปโดยอ้างว่าลาป่วยในกรณีเช่นนี้จะถือว่าการใช้สิทธิลาป่วยโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หรือหากลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่ได้ลาต่อนายจ้างจะเป็นการขาดงานโดยมีเหตุอันสมควรหรือไม่ และจะเป็นเหตุให้นายจ้างอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้หรือไม่ อีกทั้งหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยบ่อยครั้ง หรือเจ็บป่วยเรื้อรังเป็นเวลานาน อันถือเป็นเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2038/2533 และ 724/2549 นั้น ยังมีปัญหาให้ต้องพิจารณาว่าเจ็บป่วยบ่อยหรือใช้เวลานานเพียงใด นายจ้างจึงจะมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยชอบ ซึ่งผู้เขียนจะได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

ส่วนการลากิจนั้น เป็นกรณีที่กฎหมายเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการใช้ชีวิตของลูกจ้างในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากความเจ็บป่วยของลูกจ้าง โดยหลักจะต้องเป็นเรื่องที่มีพื้นฐานมาจากความจำเป็น และการลากิจนั้นมีทั้งกรณีที่กฎหมายระบุไว้ชัดเจน เช่น ลาเพื่อดำเนินกิจการของกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การลาคลอดตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น และกรณีการลาที่กฎหมายไม่ได้ระบุไว้ชัดเจน ได้แก่ การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามมาตรา 34 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้เป็นอำนาจของนายจ้างที่จะกำหนดว่ากรณีใดบ้างที่ถือเป็นกิจธุระอันจำเป็นที่ลูกจ้างจะอ้างเพื่อใช้สิทธิลาได้ ดังนั้น หากเป็นการที่ลูกจ้างไม่มาทำงานโดยที่อาศัยเหตุอื่นที่นอกเหนือจากเหตุที่กฎหมายระบุไว้ หรือไม่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและนายจ้างไม่ได้อนุญาตแล้ว อาจทำให้ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกเลิกจ้างได้ จึงต้องพิจารณาว่าจะเป็นการขาดงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่ โดยหากพิจารณาตามมาตรา 579 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างโดยอ้างเหตุที่ลูกจ้างขาดงาน โดยการขาดงานของลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา

จะต้องประกอบไปด้วยข้อเท็จจริงครบถ้วนทั้ง 2 ประการคือ 1. การที่ลูกจ้างขาดงานต้องเป็นเพราะมีเหตุอันสมควร และ 2. ระยะเวลาที่ขาดงานต้องเป็นเวลาที่น้อยพอสมควรด้วย

คำว่า “มีเหตุอันสมควร” นั้น หมายถึง การที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นอันสมควรที่จะหยิบกขึ้นอ้าง เป็นเหตุที่ไม่ต้องมาปฏิบัติงานให้นายจ้างได้ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการใช้ดุลยพินิจของนายจ้างและศาลในการพิจารณาและตัดสินว่ากรณีใดที่ถือว่ามีเหตุอันสมควร เช่น กรณีที่ลูกจ้างลาไปเพื่อทำการสมรส ซึ่งลูกจ้างอาจดำเนินการได้อยู่แล้วในวันหยุดประจำสัปดาห์ ทั้งนี้ เพราะนายทะเบียนอาจทำการจดทะเบียนสมรสให้คู่สมรสได้นอกวันเวลาและสถานที่ทำการได้ หรือกรณีที่บุตรผู้เยาว์หรือผู้อยู่ในการอุปการะของลูกจ้างเจ็บป่วยกะทันหันทำให้ลูกจ้างต้องพาไปรับการรักษาพยาบาลลูกจ้าง หรือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสร้างความปรองดองระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างจะลาเพื่อไปดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง เช่น จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กรณีนี้นายจ้างจะปฏิเสธไม่ให้ลาโดยอ้างว่าเป็นไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิไว้ เนื่องจากมาตรา 102 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ให้สิทธิลาแก่กรรมการสหภาพแรงงานเท่านั้น ไม่รวมถึงคณะกรรมการลูกจ้างด้วยได้หรือไม่ หรือกรณีที่ลูกจ้างในฝ่ายกฎหมายขอลาเพื่อไปสอบวัดผลในระดับเนติบัณฑิตไทย หรือลาเพื่อไปร่วมชุมนุมทางการเมืองนั้นจะถือว่ามีเหตุอันสมควรหรือไม่

ส่วนคำว่า “ชั่วระยะเวลาที่น้อยพอสมควร” นั้น หมายถึง ระยะเวลาที่ไม่นานและสมเหตุสมผลกับความจำเป็นที่ต้องละทิ้งหน้าที่ แต่ก็มีปัญหาให้ต้องพิจารณาว่าระยะเวลาเท่าใด จึงจะถือว่าเป็นระยะเวลาที่น้อยพอสมควร เช่น การที่ลูกจ้างหยุดงานเพื่อดูแลบุตรของตนที่ป่วยหนักเป็นระยะเวลานานโดยลูกจ้างต้องดูแลบุตรเป็นเวลานานเพราะไม่มีผู้อื่นดูแล กรณีนี้ก็ถือว่าลูกจ้างนั้นมีเหตุอันควรและเป็นเวลาน้อยที่สุดสำหรับลูกจ้างแล้ว แม้กระนั้นก็อาจถือว่าเป็นระยะเวลาที่มากเกินไปจนทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งในประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสได้ระบุจำนวนวันอย่างมากที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาสำหรับการลาในแต่ละประเภทและข้อจำกัดในการใช้สิทธิลาของลูกจ้างเอาไว้ชัดเจนเพื่อป้องกันการได้เปรียบในประเด็นนี้ ผู้เขียนจึงพยายามศึกษาถึงความเหมาะสมในการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้กับประเทศไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทางกฎหมายและองค์ประกอบของการลา รวมถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวกับการลาตามกฎหมายไทยและตามกฎหมายต่างประเทศ

2.2 เพื่อเสนอให้เห็นถึงปัญหาและผลทางกฎหมายของการใช้สิทธิลาในกรณีต่างๆ ทั้งที่เกิดขึ้นกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

2.3 เพื่อศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้สิทธิลาของลูกจ้าง

3. ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับหลักกฎหมายและปัญหาเกี่ยวกับการใช้สิทธิลาที่มีต่อฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ทั้งในกรณีที่มีกฎหมายระบุประเภทไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ.2550 และในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างกว้างๆในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมถึงกรณีการใช้สิทธิลาตามกฎหมายต่างประเทศ

4. วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาแบบการวิจัยเอกสาร(Documentary Research) โดยการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากตำราทางกฎหมาย หนังสือ วิทยานิพนธ์ วารสาร บทความ ตำบกฎหมาย แนวคำพิพากษาของศาล เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ แล้วรวบรวมข้อมูลความรู้ที่ได้มาใช้ในการเปรียบเทียบถึงข้อดีข้อเสียและความเหมาะสมในการใช้บังคับ ตลอดจนวิเคราะห์วิจัยและทำข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิลาตามกฎหมายไทยต่อไป

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เขียนมีความมุ่งหวังว่า การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ผู้อ่านได้ทราบถึงหลักเกณฑ์และองค์ประกอบทางกฎหมายของการใช้สิทธิลาตามกฎหมายไทย ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องใกล้ตัวที่อาจถูกมองข้าม รวมถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวกับการลาทั้งตามกฎหมายไทยและตามกฎหมายต่างประเทศ ตลอดจนทำให้ทราบถึงปัญหาและผลทางกฎหมายของการใช้สิทธิลาทั้งในแง่ของนายจ้างและลูกจ้างในกรณีต่างๆ เช่น สิทธิและความรับผิดชอบที่เกิดจากการที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยซึ่งเหตุที่เจ็บป่วยนั้นเกิดจากความผิดของลูกจ้างเอง หรือกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้างอันเนื่องมาจากมีเหตุจำเป็นอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หรือกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาตามประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้โดยไม่แจ้งแก่นายจ้างล่วงหน้าทั้งที่สามารถแจ้งได้ เป็นต้น โดยผู้เขียนได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้มาทำการวิเคราะห์วิจัยจนเกิดเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการใช้สิทธิลาในกรณีต่างๆ และได้เสนอแนะแนวทางการใช้ การตีความ และการแก้ไขกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิลาของลูกจ้างซึ่งใช้บังคับอยู่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นด้วย