



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักงานทนายความบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

# ทำงานยังไม่ครบปี ถูกเลิกจ้าง นายจ้างยังไม่ต้องจ่าย ค่าวันหยุด พักผ่อนประจำปี



**วันหยุด** พักผ่อนประจำปี เกิดจากความคิดในทางสากล กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างได้ตรากตรำทำงานให้แก่นายจ้างมา 1 ปี ลูกจ้างควรมีสวัสดิการหยุดพักผ่อนประจำปีได้ต่อเนื่องสักกระยะหนึ่ง เพื่อมีโอกาสผ่อนคลายจากภาระการทำงานที่ต้องทำงานภายใต้สภาพความกดดัน และความเครียดอันเกิดจากการทำงาน ได้พักผ่อนทั้งร่างกาย และจิตใจ เมื่อหยุดพักผ่อนแล้วจะได้กลับมาทำงานอย่างสดชื่นพร้อมกับความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดไว้ในมาตรา 30 ให้สิทธิลูกจ้างในการหยุดพักผ่อนประจำปีว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้

นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้น รวมเข้ากับปีต่อไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งยังทำงานไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามส่วนก็ได้” และยังกำหนดต่อไปในมาตรา 64 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้าง

หยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนหนึ่งว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด” และต่อไปอีก มาตรา 67 ว่า “ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30 ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30”

เมื่ออ่านหลักเกณฑ์ในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีข้างต้น กล่าวโดยสรุปคือ ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี จึงจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างประเภทใด ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ลูกจ้างหญิง ลูกจ้างชายหรือลูกจ้างเด็ก แม้กระทั่งลูกจ้างที่มีเวลาทำงานเพียงสัปดาห์ละ 2-3 วัน หากทำงานให้แก่

นายจ้างติดต่อกันครบ 1 ปี ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยกันทั้งสิ้น โดยทั่วไปลูกจ้างที่จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันครบ 1 ปีเสียก่อน อย่างไรก็ตาม แม้ลูกจ้างยังทำงานให้แก่นายจ้างไม่ครบ 1 ปี นายจ้างก็อาจให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนได้ เช่น ลูกจ้างทำงานตั้งแต่เดือนกันยายน 2561 เมื่อทำงานถึงเดือนธันวาคม 2561 แม้ยังไม่ครบปี แต่เพื่อสะดวกในการจัดการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างหยุดตามส่วนคือ 2 วันได้ แม้ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบหนึ่งปีก็ตาม มีข้อควรสังเกตว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน นายจ้างจะวางระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่มีผลทำให้สิทธิของลูกจ้างต่ำไปกว่านี้ไม่ได้

สำหรับลูกจ้างที่ยังไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีคือทำงานยังไม่ครบ 1 ปีในปีแรก และถูกนายจ้างเลิกจ้างเสียก่อนโดยไม่มี ความผิด จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตาม ส่วนของการทำงานในปีที่ถูกเลิกจ้างจากนายจ้างหรือไม่ ประเด็น ปัญหานี้ได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาได้ตัดสินไว้ในทำนองว่า เมื่อ ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง ยังไม่ครบหนึ่งปี จึงไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อน ประจำปี แม้ นายจ้าง เลิกจ้างโดยที่ไม่มี ความผิด และตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 67 กำหนด ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 แต่ลูกจ้างที่ถูกเลิก จ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้าง และจะได้รับ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ เพียงใด ต้องเป็นไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 ด้วย เมื่อลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 และตามกฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 67

คำพิพากษาศาลฎีกา 7480/2560 คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตาม



อุทธรณ์ของโจทก์เพียงประการเดียวว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุด พักผ่อนประจำปีที่โจทก์พึงมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า **“ลูกจ้างซึ่งทำงาน ติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน...”** อันเป็นบทกำหนดระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้าง ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับ การทำงานปีแรกได้เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี ลูกจ้างจะเกิดสิทธิ หยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของระยะเวลาการทำงานได้ เมื่อ นายจ้างกำหนดหรือตกลงให้ตามมาตรา 30 วรรคสี่ แม้ข้อเท็จจริงใน คดีนี้จะได้ว่า ความว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด แต่เมื่อโจทก์ทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 ยังไม่ครบหนึ่งปีในปีแรกของการ ทำงาน ทั้งจำเลยที่ 2 ไม่ได้กำหนดหรือตกลงให้โจทก์หยุดพักผ่อน ประจำปี โดยให้คำนวณตามส่วนของระยะเวลาการทำงาน จึงเป็น กรณที่โจทก์ยังไม่เกิดสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนประจำปี โจทก์จึงไม่มีวัน หยุดพักผ่อนประจำปีที่พึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30 ที่จะให้จำเลย ที่ 2 ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่โจทก์พึงมีสิทธิได้รับ ตามมาตรา 30 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 67 คำสั่งของจำเลยที่ 1 และคำพิพากษาของศาลแรงงาน กลางที่ไม่ให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามฟ้องแก่โจทก์ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

บทสรุปสงท้าย ลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปี ไม่ว่าจะเข้าทำงาน วันไหนก็ตาม นับไป 365 วัน หรือ 1 ปี เมื่อครบหนึ่ง ปี ในวันใด สิทธิ ของลูกจ้างเกิดทันที คือ มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน แม้ลูกจ้าง มีสิทธิ แต่หน้าที่กำหนดวันหยุดยังเป็นของนายจ้าง หน้าที่ของ นายจ้าง คือ กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิ เป็นการล่วงหน้า หรืออาจกำหนดเป็นช่วงวันเวลาไป กรณีอย่างนี้ ถือว่านายจ้างได้กำหนดวันเวลา หรือช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ใช้ สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว หากลูกจ้างไม่ใช้สิทธิหยุดพักผ่อน ประจำปี ตามวันเวลาที่นายจ้างกำหนด ถือว่าสละสิทธิหยุดพักผ่อน ประจำปีในปีนั้นๆ กรณีนายจ้างกำหนดไว้ในระเบียบว่า การลาหยุด พักผ่อนประจำปี ให้ลูกจ้างยื่นความประสงค์ขอลาหยุดพักผ่อนต่อ ผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และต้องได้รับอนุมัติให้ หยุดก่อน จึงจะสามารถหยุดได้นั้น เป็นเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการอนุมัติให้หยุดเท่านั้น ไม่ถือว่านายจ้างได้กำหนด ให้ลูกจ้างใช้สิทธิแล้ว หากลูกจ้างยังไม่ใช้สิทธิเป็นหน้าที่นายจ้างต้อง กำหนด หากไม่กำหนดเมื่อครบสิ้นปีนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับ วันหยุดนั้น