



พรเทพ ทวีภักย์ธน

ผู้บริหารสำนักทนายธรรมศาสตร์

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญ

ขอบวันหยุดพักผ่อนประจำปี



UN บัญญัติของกฎหมายแรงงานที่นายจ้างส่วนมากจะปฏิบัติไม่ถูกต้องและเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่พบเห็นกันบ่อยๆ จะเป็นบทบัญญัติในเรื่อง “วันหยุดพักผ่อนประจำปี” ด้วยเหตุผลที่นายจ้างส่วนใหญ่เข้าใจผิดคิดไปเองว่าเป็นวันลา จึงไปกำหนดในระเบียบว่าลูกจ้างจะต้องยื่น “ใบลา” ทั้งที่ไม่ใช่วันลาและลูกจ้างไม่จำเป็นต้องลาด้วย แต่วันดังกล่าวตามกฎหมายให้ถือเป็นวันหยุดที่นายจ้างต้องจัด หรือกำหนดให้แก่ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนว่าจะให้หยุดตั้งแต่วันที่เท่าใดถึงวันที่เท่าใด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 30 บัญญัติว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

จากบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างในที่นี่ไม่จำกัดว่าเป็นลูกจ้างประเภทใด ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ลูกจ้างหญิง

ลูกจ้างชาย ลูกจ้างเด็ก แม้ลูกจ้างที่มีเวลาทำงานให้นายจ้างเพียงสัปดาห์ละ 2-3 วัน หากทำงานให้นายจ้างติดต่อกันครบ 1 ปี ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยกันทั้งสิ้น โดยทั่วไปลูกจ้างที่จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันครบ 1 ปี เช่น ลูกจ้างเริ่มทำงานวันที่ 15 มิถุนายน 2550 ครบปีในวันที่ 15 มิถุนายน 2551 ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทันทีโดยไม่จำเป็นต้องทำงานต่อไปให้ครบอีก 1 ปี จึงจะลาหยุดได้ ในเรื่องนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 10 มีความหมายว่า ในปีแรกที่ลูกจ้างทำงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อน ถ้าผ่านระยะเวลาการทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีในปีต่อไป ลูกจ้างจึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิ ไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างจะหยุดพักผ่อนประจำปีในปีใดจะต้องทำงานในปีนั้นครบหนึ่งปีเสียก่อน



ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน นายจ้างจะวางระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่มีผลทำให้สิทธิของลูกจ้างต่ำไปกว่านี้ไม่ได้

นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุด หรือกำหนดตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน สำหรับการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างอาจกำหนดให้แก่ลูกจ้าง เช่น นายจ้างอาจประกาศกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างหยุดระหว่างวันที่ 1 ถึง 6 มิถุนายน หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เช่น นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 6 วันทำงาน ลูกจ้างที่มีความประสงค์จะหยุดต้องยื่นคำขอเป็นหนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันและนายจ้างจะพิจารณาอนุมัติ

ปัญหาว่า หากนายจ้างไม่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีและมีระเบียบว่าจะสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้ เมื่อลูกจ้างทำงานมาครบปีไม่ได้หยุด ลูกจ้างจะ

เรียกร้องค่าตอบแทนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้หรือไม่และอายุความในการเรียกร้องนั้นก็ปี ประเด็นดังกล่าวนี้ได้ขึ้นสู่ศาลฎีกาได้ตัดสินมาแล้วว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและสิทธิเรียกร้องค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีอายุความ 2 ปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8661/2547 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีดังกล่าวมีปัญหาคือต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์และจำเลยว่า จำเลยจะต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปี 2541 ถึงปี 2544 ให้แก่โจทก์หรือไม่ โดยโจทก์อุทธรณ์ว่าสิทธิเรียกร้องค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปี 2541 ยังไม่ขาดอายุความและโจทก์มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนของปีดังกล่าวด้วย ส่วนจำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปี 2542 ถึงปี 2544 ตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยนั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วันโดยถือตามปฏิทิน พนักงานสะสมวันหยุดพัก

ผ่อนประจำปีไม่ได้และไม่ปรากฏว่าจำเลยได้จัดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแต่ละปีที่โจทก์ทำงานกับจำเลย ย่อมแสดงว่าจำเลยมิได้ปฏิบัติตามบทกฎหมายข้างต้นที่ให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างต้องกำหนดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีในแต่ละปีทำงาน หรือต้องตกลงกับโจทก์เพื่อกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ เมื่อโจทก์มิได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิ จำเลยจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 64 สิทธิเรียกร้องค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีอายุความ 2 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/34 (9) ซึ่งสิทธิเรียกร้องของปี 2541 นั้นโจทก์อาจใช้สิทธิเรียกร้องได้นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2542 เมื่อโจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2544 สิทธิเรียกร้องของปี 2541 จึงขาดอายุความ ส่วนสิทธิเรียกร้องของปี 2542 และปี 2543 นับถึงวันฟ้องแล้วยังไม่ขาดอายุความ

บทสรุปสังคาย วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดให้เป็นวันหยุด ไม่ใช่วันลาตามที่นายจ้างบังคับงานเข้าใจ ในการบริหารจัดการนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดวันหยุดนี้ให้กับลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ได้กำหนดและลูกจ้างก็ไม่ได้ขอหยุด นายจ้างต้องมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนี้ด้วย 

