



# Storytelling 2021 on Labour Law

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / ช่าง ตระกูล / พูน โพริน / ดวิศ จำเพาะ  
ผาด มะนาว / พร้าว สะแก/ แตร ตระโพน/ โผน บ้านสุ่ม / โทศุม / ทองดี กระทบ

เรียนเรียง - อรรถพล มนต์ไพบุคลย์

## เรื่องที่ 16 : วันหยุดตามประเพณี



### Story

“บริษัทให้วันหยุดตามประเพณี ปีละ 15 วัน มากกว่ากฎหมายกำหนดเสียอีก! ทำไม ? บอกว่าบริษัทปฏิบัติผิดกฎหมาย, เซ็งโว้ย !!”

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หงุดหงิด เมื่อลูกน้องคนหนึ่งเข้ามาบอกว่า สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด... เรียกไปพบเรื่องพบว่า บริษัทจัดวันหยุดตามประเพณี ผิดกฎหมาย



**บทกฎหมาย :** พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29, มาตรา 64 และกฎกระทรวง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2541

มาตรา 29 “ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใด ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้”

# วันหยุดตามประเพณี



วันหยุดราชการประจำปี



วันหยุดทางศาสนา



ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

เท่านั้น !!!

นอกเหนือจาก 3 กรณีนี้ไม่ได้



## อธิบาย และ วิเคราะห์ข้อกำหนด ข้อเท็จจริง :

หากบริษัทใดเขียนข้อบังคับไว้ว่า บริษัทจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน (โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ) บริษัทจะจัดให้มีวันหยุด ปีละ 13 วัน หรือ 14 วัน หรือ 15 วัน หรือกี่วันก็ได้ แต่อย่าให้น้อยกว่า 13 วัน โดยทุกปีต้องมีวันแรงงานแห่งชาติ

หากบริษัทใดเขียนข้อบังคับไว้ว่า บริษัทจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณี ปีละ 15 วัน (โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ) ทุกปี บริษัทต้องจัดให้ไม่น้อยกว่า 15 วัน (จะจัดให้ 13 วัน ตามกฎหมาย ไม่ได้) แต่จัดมากกว่า 15 วันได้

หากบริษัทใดเขียนข้อบังคับไว้ว่า บริษัทจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน (โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ) แต่ทางปฏิบัติ ทุกปีที่ผ่านมาติดต่อกัน 7 ปี 10 ปี แล้ว นายจ้างจัดให้หยุด 15 วันทุกปีติดต่อกัน ไม่มีขึ้น ไม่มีลง ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยปริยายแล้ว ที่นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละ 15 วัน (โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ) แต่ถ้ามีขึ้น มีลงบ้าง สลับกันไป เช่น ปีที่แล้วจัด 15 วัน ปีนี้จัด 13 วัน ปีหน้าจัด 16 วัน แบบนี้ นายจ้างจะกลับมาให้ 13 วันได้

วันหยุดตามประเพณี ไม่ว่าจะต้องจัดกี่วันตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างต้องพิจารณาเลือกจัดจาก 1) วันหยุดราชการประจำปี 2) วันหยุดทางศาสนา หรือ 3) ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น เท่านั้น !!! นายจ้างไปจัดเลือกเอาวันอื่นใด นอกเหนือจาก 3 กรณีนี้ไม่ได้ หากจัดไม่ถือว่าเป็นวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมาย

ข้อควรรู้ "วันหยุดราชการประจำปี" คือ วันที่มีมติ ครม. ให้หยุดราชการทุกปี และมีประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา หมายถึง วันนั้น ทุกปี ต้องหยุดราชการ

นายจ้างจำนวนหนึ่งยังบริหารงานบุคคลเรื่องวันหยุดตามประเพณีผิดพลาด มีการโยก หรือ แลกว่าวันหยุดตามประเพณี ทำให้ไม่เป็นไปตามกฎหมาย

ตัวอย่างที่เกิดขึ้นในหลายบริษัท.....ช่วงเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่ หรือสงกรานต์

บริษัท A มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์ ปีนี้บริษัทประกาศวันหยุดตามประเพณีไว้ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ในจำนวนนี้

- มีวันอังคารที่ 6 เมษายน เป็นวันหยุดตามประเพณี “วันจักรี”
- มีวันอังคารที่ 13 วันพุธที่ 14 วันพฤหัสบดีที่ 15 เมษายน เป็นวันหยุดตามประเพณี “สงกรานต์”
- มีวันพฤหัสบดีที่ 23 ตุลาคม เป็นวันหยุดตามประเพณี “วันพระปิยมหาราช”



วันที่ 1 เมษายน บริษัทได้ตกลงกับพนักงานประกาศโยกวันหยุดตามประเพณีวันอังคารที่ 6 เมษายนมาหยุดแทนวันทำงานวันจันทร์ที่ 12 เมษายน (โดยบริษัทถือว่าพนักงานมาทำงานในวันที่ 6 เมษายนเป็นวันทำงานตามปกติ) และยืมวันที่ 23 ตุลาคมวันพระปิยมหาราช มาหยุดแทนในวันศุกร์ที่ 16 เมษายน เพื่อให้พนักงานทั้งบริษัทหยุดยาวต่อเนื่องกับวันหยุดประจำสัปดาห์รวม 9 วัน

**การกระทำเช่นนี้ ผิดกฎหมายแรงงาน ครับ**







## ผลเสียที่จะตามมาในอนาคต :

ลูกจ้างไปฟ้องศาลเรียกค่าทำงานในวันหยุดวันที่ 6 เมษายน และวันที่ 23 ตุลาคม ที่นายจ้างเคยประกาศไว้ว่าเป็นวันหยุดตามประเพณี นายจ้างจะอ้างกฎหมายใดมาสู้คดี

## ทางแก้ปัญหาเรื่องนี้.. ถ้าต้องการให้หยุดยาว :

1. นายจ้างกำหนดให้วันจันทร์ที่ 12 เมษายน และวันศุกร์ที่ 16 เมษายน เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง
2. บางนายจ้าง ที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 วัน (เช่น วันเสาร์ และวันอาทิตย์) อาจตกลงเปลี่ยนสภาพการจ้างในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน เช่น ตกลงเอาวันเสาร์ที่ได้หยุดประจำสัปดาห์มาหยุดแทนวันจันทร์ที่ 12 เมษายน และวันศุกร์ที่ 16 เมษายน แล้วลูกจ้างไปทำงานใช้คืนในวันเสาร์ที่กำหนดไว้ 2 วันเสาร์

แต่องค์กรที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันเดียวต่อสัปดาห์ เช่น มีวันทำงาน 6 และมีวันอาทิตย์วันเดียว เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ จะแลกวันหยุดประจำสัปดาห์วันอาทิตย์แบบนี้ไม่ได้ เพราะแลกแล้ว จะมีช่วงวันทำงานปกติติดต่อกันเกิน 6 วัน จะผิดมาตรา 28 วรรคแรก ในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงานปกติ



## กฎหมาย มาจากความชอบธรรม

อรรถพล มนัสไพบุคลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด

