



## วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้หยุด

บริษัทกำหนดให้พนักงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน หากคงเหลือสามารถยกไปในปีถัดไปได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 20 วัน

คำถามคือ สำหรับพนักงานที่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม 25 วัน ในปีถัดไปบริษัทจะตัดออก 5 วัน ให้เหลือ 20 วัน จะทำได้หรือไม่ และต้องทำอย่างไร?



นายจ้างสามารถกำหนดกติกาการหยุดพักผ่อนประจำปีในเรื่องการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากลูกจ้างใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่หมด ให้สะสมไปในปีต่อไปได้ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 วรรคสาม ที่บัญญัติว่า “นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้”



วันหยุด  
พักผ่อนประจำปี  
สะสม? เลื่อน?

แต่นายจ้างต้องไม่ลืม มาตรา 64 ซึ่งบัญญัติในหลักการว่า ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 30 (วันหยุดพักผ่อนประจำปี) ให้นายจ้างจ่ายเป็นเงินให้กับลูกจ้าง



จากคำถามหากบริษัทมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือมีข้อตกลงกับลูกจ้าง ในกรณีลูกจ้างใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีใดไม่หมด ให้สะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ใช้ไม่หมดนั้น ยกไปสะสมในปีถัดไปได้ นายจ้างจะกำหนดให้สะสมไปกี่วันก็ได้ และให้ใช้ภายในวันที่เท่าใด เดือนใดของปีต่อไปก็ได้ แต่วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังใช้ไม่หมด และไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่ให้สะสมไปในปีถัดไปได้ นายจ้างก็ต้องจ่ายเป็นเงินตามมาตรา 64 หรือหากสะสมไปในปีถัดไป และหากใช้ไม่หมด นายจ้างก็ต้องจ่ายเป็นเงินเช่นกัน

## นายจ้างจะกำหนด

- ✓ ให้สะสมไปกี่วันก็ได้
- ✓ ให้ใช้ภายในวันที่เท่าใด เดือนใดของปีต่อไปก็ได้

หลักเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างได้สิทธิที่วันแล้ว ไม่มีวันละลายหายไป

ยกเว้นนายจ้างกำหนดวันให้หยุดพักผ่อน เช่น ให้ นาย ก. หยุดพักผ่อนประจำปี วันที่ 10 พฤศจิกายน กำหนดแล้ว ลูกจ้างไม่หยุด เช่นนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเป็นเงิน

แต่ถ้านายจ้างกำหนดโดยไม่ระบุวัน เช่น “นาย ก. คุณมีวันหยุดพักผ่อนเหลืออีก 2 วัน ให้คุณรีบลาพักผ่อนมาจะ ถ้าไม่ลาขึ้นมา ครบ 1 ปี นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างแทนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ใช้นะ” ถ้านายจ้างกล่าวในลักษณะนี้ ครบปี ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปี นายจ้างยังต้องจ่ายค่าจ้างแทนวันที่ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้หยุดตามมาตรา 64 อยู่ดี

สรุป ตามตัวอย่างที่ถามมา ถ้าวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมแล้วกับวันที่สะสมขึ้นมา รวม 25 วัน วันที่เกิน 20 วัน ไป 5 วัน จำนวน 5 วันนั้น นายจ้างตัดทิ้งไม่ได้ นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินค่าจ้างให้ทั้ง 5 วันครับ

ผู้ตอบ - อ.อรรถพล มนต์ไพบูลย์