



ตกลงกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ย้ายวันหยุดตามประเพณี

บริษัทเป็นโรงงานผลิต ได้มีการตกลงกับสหภาพฯ จะย้ายวันหยุดประเพณีไปหยุดรวมกันหลายวันในช่วง shutdown ประจำปี ทำได้หรือไม่?



บริษัทมีสหภาพแรงงาน คนทำงาน HR คงต้องศึกษากฎหมายแรงงานทุกฉบับให้ดี ที่สำคัญคือ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานที่จะปฏิบัติอย่างไรมัน **ต้องเป็นข้อตกลงที่ไม่ขัดกฎหมาย**

กรณีวันหยุดตามประเพณี พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้กับนายจ้าง-ลูกจ้างเอกชน) มาตรา 29 บัญญัติไว้ชัดเจนว่า “ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมนวันแรงงานแห่งชาติ และ... ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปีวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น”





เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ให้โอกาสลูกจ้างหยุดตาม ประเพณี เพราะต้องการให้ลูกจ้างได้หยุดงานไปร่วมประเพณี ในระหว่างที่เป็นวันทำงาน เช่น วันทางศาสนา วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา วันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่หรือ วันสิ้นปี วันพ่อ วันแม่ เป็นต้น ได้ไปร่วมกิจกรรมให้ตรงวัน

ดังนั้นหากวันหยุดตามประเพณีแต่ละปีที่นายจ้าง ประกาศกำหนดไว้แล้ว การตกลงกับสภาพแรงงาน ย้าย วันหยุดตามประเพณีไปหยุดในช่วง shutdown ประจำปี (โดยที่วันที่จะย้ายหรือเปลี่ยนไปนั้น ไม่ได้มีประเพณีใดตาม วันดังกล่าว) ถือเป็นข้อตกลงที่ขัดกฎหมาย ใช้บังคับ หรือ ปฏิบัติไม่ได้ หากย้ายไปแล้ว ต่อมาลูกจ้างจะฟ้องเรียก ค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีตามที่นายจ้างประกาศไว้ เดิม (พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15) นายจ้างจะแพ้คดี ไม่มีทาง สู้คดีเลยครับ

ในทางปฏิบัติ ช่วงที่นายจ้างต้องการให้มีการหยุดงาน ต่อเนื่องกันนั้น นายจ้างส่วนใหญ่เขาจะกำหนดเป็นวันหยุด พักผ่อนประจำปีตามสิทธิของลูกจ้าง หรือนายจ้างจะให้ เป็นวันหยุดพิเศษโดยจ่ายค่าจ้างก็ได้ครับ จะไม่มีการย้ายวันหยุด ตามประเพณี

ผู้ตอบ - อ.อรรถพล มนัสไพบุลย์



การหยุดงานต่อเนื่อง
กันนั้น นายจ้างส่วนใหญ่เขาจะ กำหนดเป็น**วันหยุดพักผ่อน** **ประจำปีตามสิทธิ**ของลูกจ้าง หรือนายจ้างจะให้**เป็นวันหยุด พิเศษโดยจ่ายค่าจ้าง**ก็ได้ครับ