



ที่ รง 0507/ 002283

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. 10400

19 มีนาคม 2550

เรื่อง ข้อหาหรือปัญหาข้อกฎหมาย

หาหรือเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอเรียน ดังนี้

1. ประเด็นหาหรือว่า บริษัทฯ ดำเนินการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าและรองเท้า พบว่าในระบบบริหารจัดการงานบุคคลส่วนใหญ่ได้กำหนดให้ลูกจ้างโดยเฉพาะลูกจ้างรายวันได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยหลังวันครบอายุงาน 1 ปี สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจะถูกลดทอนไปตามสัดส่วนของจำนวนเดือนที่เหลือในปีนั้น ตัวอย่างเช่น นางสาวศรีเข้าทำงานในบริษัทฯ เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549 ในปีแรกของการทำงานนางสาวศรีจะไม่ได้สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี จนกว่านางสาวศรีจะทำงานครบ 1 ปี คือวันที่ 31 พฤษภาคม 2550 และเมื่อครบแล้วนางสาวศรีจะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้เพียง 3 วัน เพราะนับสิทธิที่ได้ในครั้งปีหลังเท่านั้น คือตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนธันวาคม 2550 จนเมื่อเริ่มปีปฏิทินการทำงานในปี 2551 นางสาวศรีจึงจะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 6 วัน จากกรณีของนางสาวศรีที่ยกตัวอย่างมา ถือว่าการปฏิบัติของนายจ้างถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ตามมาตรา 30 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่าลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน บทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดสิทธิของลูกจ้างว่าถ้าได้ทำงานครบ 1 ปีเต็มก็จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 6 วันทำงานและสิทธินี้เป็นสิทธิแต่ละปี เมื่อลูกจ้างทำงานครบปีแรกแล้ว ถ้าได้หยุดพักผ่อนประจำปีก็ถือว่าเป็นการลาหยุดพักผ่อนในปีที่ผ่านมา และในปีต่อไปถือว่าลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทันทีโดยไม่ต้องทำงานให้ครบปี ทั้งนี้ ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3629/2529 ดังนั้น

/การกำหนด...

การกำหนดให้ถูกจ้างโดยเฉพาะถูกจ้างรายวันได้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยหลังวันครบอายุงาน 1 ปี สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจะถูกลดทอนไปตามสัดส่วนของจำนวนเดือนที่เหลือในปีนั้น ตามตัวอย่างที่ยกมา จึงเป็นการปฏิบัติของนายจ้างที่ไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา 30 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. ประเด็นหรือว่า หากนายจ้างกำหนดว่าเมื่อถูกจ้างทำงานครบ 1 ปี จึงจะได้สิทธิการลาหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิที่เกิดขึ้นในปีแรกของการทำงานคือระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2549 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2550 สมควรนำมาคิดคำนวณและ/หรือจัดให้เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีถัดไปหรือไม่ หมายความว่านางสมศรีสมควรได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2550 คิดเป็น 9 วัน แทนที่จะเป็น 3 วัน ดังกรณีตัวอย่างนั้น เห็นว่า จากแนวคำตอบข้อ 1 เมื่อนางสมศรีทำงานครบ 1 ปี ในปี 2550 จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 12 วันทำงาน โดยเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับปีแรก 6 วันทำงาน และวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับปีที่สองอีก 6 วัน อนึ่ง กรณีดังกล่าวไม่อาจนำความในมาตรา 30 วรรคสี่ มาปรับใช้ในการตีความได้ เพราะเป็นบทบัญญัติที่กำหนดไว้สำหรับถูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างจึงอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ถูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

3. ประเด็นหรือว่า มีคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างหรือไม่ เห็นว่ามีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3629/2529 กำหนดสิทธิของถูกจ้างว่าถ้าได้ทำงานครบ 1 ปีเต็มก็จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 6 วันทำงานและสิทธินี้เป็นสิทธิแต่ละปี เมื่อถูกจ้างทำงานครบปีแรกแล้ว ถ้าได้หยุดพักผ่อนประจำปีก็ถือว่าเป็นการลาหยุดพักผ่อนในปีที่ผ่านมา และในปีต่อไปถือว่าถูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทันทีโดยไม่ต้องทำงานให้ครบปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยตรี ๑๗๕

(อานนท์ อินทรสุขศรี)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2246 8994

กฎหมายเศรษฐกิจ

■ ดำเนิน ทวีชัยไพศาล : subpaisd@allenoverly.com
 วรณัทยา เตียเจริญ : theechaw@allenoverly.com
 บริษัท อัลเลน แอนด์ โอเวอร์รี (ประเทศไทย) จำกัด

ฉบับ

กำลังทดลองงานคืออะไร มีสถานะทางกฎหมายอย่างไรและจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำหรือไม่ ???
 ท่านผู้อ่านทั้งที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างอาจสงสัยกับคำถามเหล่านี้

ท่านผู้อ่านบางท่านอาจเข้าใจว่าลูกจ้างทดลองงานมีสถานะทางกฎหมายไม่เทียบเท่ากับลูกจ้างประจำเพราะข้อที่บอกอยู่แล้วว่าเป็นลูกจ้างทดลองงานและวิธีการปฏิบัติงานในช่วงที่ทดลองงานออกมาไม่ได้หรือไม่ก็เป็นที่น่าพอใจ นายจ้างก็ย่อมจะไม่รับลูกจ้างทดลองงานนั้นเข้าเป็นพนักงานประจำแต่ถ้ามองจากภายนอกก็เห็นว่ามีพหุชื่อ ลูกจ้างทดลองงานก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นพนักงานประจำซึ่งความเข้าใจนี้ถ้าผู้ใดมีเงินก็อาจจะเห็นว่าการต้องแต่ความจริงแล้วมีบางส่วนที่ไม่ถูกต้องครับ ดังนั้นเพื่อให้ท่านผู้อ่านทั้งที่เป็นนายจ้างและที่กำลังเป็นลูกจ้างทดลองงานอยู่ได้เข้าใจถึงสถานะและความคุ้มครองตามกฎหมายที่มีต่อลูกจ้างทดลองงาน สืบค้นนี้ผู้เขียนจึงขอรวบรวมเกี่ยวกับลูกจ้างทดลองงานมาบอกเล่าให้ท่านผู้อ่านได้รับทราบกันครับ

จริงๆ แล้วกฎหมายแรงงานของไทยได้ยอมรับและให้สิทธิแก่ลูกจ้างทดลองงานไม่น้อยไปกว่าลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำนี่เป็นเรื่องจากกฎหมายแรง

การเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน

งานของไทยจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่จ้างนอกระบบ หรือ ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างรายวัน เพียงแต่ความคุ้มครองที่ได้รับอาจแตกต่างกันไปบ้างดังนั้นความเข้าใจที่ว่าลูกจ้างทดลองงานมีสถานะหรือได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่เป็นพนักงานประจำและนายจ้างมีสิทธิที่จะทำหรือสั่งอย่างใดกับลูกจ้างทดลองงานก็ได้จึงไม่ถูกต้องทั้งหมดครับ

เมื่อกฎหมายแรงงานไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทดลองงานไว้ ดังนั้น หากในระหว่างระยะเวลาคะทดลองงาน นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างทดลองงานยังทำงานไม่ได้หรือต่ำกว่ามาตรฐาน นายจ้างจึงต้องการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานนั้นนายจ้างจะต้องทำตามกฎหมายอย่างไร

(1) นายจ้างมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทดลองงานทราบอย่างน้อย 1 ช่วงการจ่ายสินจ้าง แต่หากนายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างทดลองงานออกจากงานทันที นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างทดลองงานอย่างน้อย 1 ช่วงการจ่ายสินจ้างครับ (มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2364/2545 และ 5249/2545)
 (2) จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทดลองงาน หากลูกจ้างทดลองงานได้ทำงานมาแล้วครบ 120 วัน เป็นจำนวนเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1120/2547)
 (3) หากการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นเหตุอันควรกล่าวคือ ลูกจ้างทดลองงานสามารถ

ปฏิบัติงานได้ดีแต่เหตุผลที่นายจ้างเลิกจ้างทดลองงานนั้นเนื่องมาจากไม่พอใจลูกจ้างรายวันดังกล่าวเป็นการสวนทางหรือเลิกจ้างเพราะต้องการคนเก่ง ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องถูกเลิกจ้าง (4) ให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานต่อไป หรือ (2) ให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างแทนการรับกลับเข้าทำงาน หรือความผิดลหุโทษ

แต่หากทดลองทำงานในช่วงการทดลองงานของ (2) ลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา 583 แห่งพระราชบัญญัติลูกจ้างประจำอยู่ในกรณีที่ดำเนินการตามมาตรฐานนายจ้างก็สมควรไม่รับลูกจ้างดังกล่าวเข้าเป็นพนักงานประจำโดย การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ซึ่งการเลิกจ้างในการนี้ถือเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นเหตุอันควรจึงไม่เป็นภาระเลิกจ้างโดยไม่มี ความแต่เพียงจะต้องหลีกเลี่ยงในการประเมินว่าลูกจ้างทดลองงานทำงานได้ดีกว่ามาตรฐานอย่างไร

แต่อย่างไรก็ตามการที่นายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทดลองงานทราบหรือต้องจ่ายสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าหากต้องการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานนั้นนั้น ตามกฎหมายแรงงานก็กำหนดขึ้นไว้ว่า หากการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างทดลองงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

(1) ลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ
 ก) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 ข) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

เลิกจ้างอย่างร้ายแรง

1) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นกรรมวิธีโดยนายจ้างได้คิดก่อนเป็นหนังสือแล้วไว้แต่การที่ร้ายแรง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ก) จงใจคิดร้ายของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ซึ่งการเลิกจ้างในการนี้ถือเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นเหตุอันควรจึงไม่เป็นภาระเลิกจ้างโดยไม่มี ความแต่เพียงจะต้องหลีกเลี่ยงในการประเมินว่าลูกจ้างทดลองงานทำงานได้ดีกว่ามาตรฐานอย่างไร

นอกจากนี้หากการเลิกจ้างเกิดจากการเลิกจ้างทดลองงานการกระทำที่ผิดกฎหมายและผิดวินัยตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามที่กล่าวไว้ในข้อ (1) แล้วนายจ้างแจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างถึงลูกจ้างให้ลูกจ้างทดลองงานทราบ

เมื่ออ่านมาถึงตรงนี้ท่านผู้อ่านคงพอเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างทดลองงานกันพอสมควรแล้ว ผู้เขียนหวังว่าบทความนี้จะช่วยท่านผู้อ่านสามารถปฏิบัติ สิทธิและหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องและไม่เกิดข้อผิดพลาด กฎหมายสุดต้องมีความไม่ยุติธรรมครับ