

ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๔๙๖/๒๕๔๕

แม้จำเลยที่ ๑ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีให้หมดสิ้นภายในปีนั้นๆ ไม่สามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปสมทบในปีต่อไปนั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่า จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างได้กำหนดวันที่จะให้โจทก์ได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วหรือได้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่โจทก์สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๓ จำนวน ๔ วันแล้ว เมื่อโจทก์ยังไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๓ ครอบคลุมที่กฎหมายกำหนด จึงต้องนำวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๓ มารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๓๒๔/๒๕๔๔

พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ การที่กฎหมายกำหนดให้นำความผิดตามบทบัญญัติในมาตรา ๑๑๙ มาประกอบการพิจารณาการได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างเพราะความผิดดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่จะชี้ว่า นายจ้างเลิกจ้างด้วยเจตนาถล่นแกล้งไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนครบ ๑ ปีหรือไม่ ถ้าลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ แต่ถูกเลิกจ้าง ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรและเป็น การถล่นแกล้งลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้และต้องเสียสิทธิที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๓๐ ดังนั้น ในปีที่เลิกจ้างแม้ลูกจ้างจะทำงานยังไม่ครบ ๑ ปี นายจ้างจะต้องชดใช้สิทธิที่ลูกจ้างต้องเสียไปจากการกระทำโดยไม่ชอบของนายจ้างด้วยการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ

การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามพ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ หาได้นำมาใช้บังคับแก่กรณีลูกจ้างลาออกจากงานโดยความสมัครใจด้วยไม่ เพราะการลาออกโดยความสมัครใจของลูกจ้างย่อมไม่เป็นการถล่นแกล้งของนายจ้าง

ลูกจ้างที่ลาออกจะมีสิทธิพักผ่อนประจำปีที่เลิกจ้างรวมทั้งในปีก่อนและจะได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ เพียงใด ต้องเป็นไปตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ในปีที่ลูกจ้างลาออก นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ๑๓ วัน และก่อนลาออก นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปี ๘ วันการหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวเป็นการหยุดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยสุจริตจึงเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยชอบของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิและตามวันที่ได้ตกลงกับโจทก์ไปแล้วก่อนลาออก โจทก์ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเต็มจำนวน ๘ วันให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๗/๒๕๒๙

คำสั่งของจำเลยแจ้งให้พนักงานของจำเลยใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปี รวมทั้งวันลาสะสมที่มีอยู่ให้หมดในปีที่พนักงานผู้นั้นจะเกษียณอายุ หาใช่เป็นการกำหนดให้พนักงานหยุดพักผ่อนในช่วงเวลาใดที่กำหนดไว้แน่นอนไม่ และไม่ปรากฏว่า หัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากอง และหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานของจำเลยได้จัดวันหยุดให้พนักงานในสังกัดลาพักผ่อนประจำปี จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้กำหนดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้โจทก์ตามข้อ ๔๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๗๔/๒๕๒๙

โจทก์จะครบเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ ครั้นวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๒๘ ก่อนโจทก์ครบเกษียณอายุ ๓ เดือน ๒๑ วัน จำเลยมีหนังสือถึงโจทก์แจ้งว่า หากโจทก์มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหลืออยู่เท่าใดก็ให้ขออนุญาตหยุดเสียก่อนที่โจทก์จะเกษียณอายุ ถือได้ว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างต้องตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๑๐ แล้ว เป็นการกำหนดช่วงระยะเวลาให้โจทก์เลือกวันหยุดเอาเองเพื่อความสะดวกแก่โจทก์ ได้ชื่อว่าจำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว เมื่อโจทก์ไม่ยอมหยุดเอง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๙๑/๒๕๒๘

ระเบียบกำหนดว่าการลาพักผ่อนประจำปีลูกจ้างผู้มีสิทธิจะขอลาหยุดพักผ่อนเมื่อใดก็ได้ และจะหยุดพักผ่อนต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแล้วเมื่อนายจ้างมิได้กำหนด วันหยุดพักผ่อนไว้ว่าลูกจ้างจะต้องหยุดพักผ่อนเมื่อใดให้เป็น ที่แน่นอนระเบียบที่ให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้แต่ละปีนั้นถือไม่ได้ว่าเป็นการที่นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนให้แล้ว ทั้งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๕ กำหนดว่าถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำโดย ลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๔๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับตามข้อ ๑๐ และข้อ ๓๒ ด้วยมิได้มีเงื่อนไขกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งความจำนงขอหยุดพักผ่อนประจำปีแต่ อย่างไรก็ดีเมื่อลูกจ้างไม่ได้ขอใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี พ.ศ.๒๕๒๕, ๒๕๒๖ และ ๒๕๒๗ เงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างประจำปีจึงหาได้รวมถึงค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดย ลูกจ้างมิได้มีความผิดและยังมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้ใช้ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง

ระเบียบเกี่ยวกับการลาพักผ่อนประจำปี ข้อ ๑๔ กำหนดไว้ว่า ๑. พนักงานที่มีเวลาทำงานยังไม่ถึง ๕ ปี ลาได้ปีละ ๑๐ วันทำงาน ๒. พนักงานที่มีเวลาทำงานตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไปลาได้ ๑๕ วันทำงานและผู้ที่เข้าเป็นพนักงาน นับถึงวันสิ้นปีไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน

ประจำปี ดังนั้น หากพนักงานคนใดผ่านพ้นข้อห้าม ดังกล่าวในปีต่อไป พนักงานผู้นั้นย่อมเกิดสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนได้ทันทีโดยหาจำเป็นต้องทำงานในปีต่อไปจนครบอีก ๑ ปีไม่หรือเป็นการกำหนดว่า หลังจากพนักงานที่เข้า ทำงานนับถึงวันสิ้นปีไม่ถึง ๖ เดือนก็ย่อมไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นแต่ในปีต่อไปก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ทันทีโดยไม่มีข้อห้ามหรือข้อจำกัดไว้ในที่ใดว่าหาก ได้มีการเลิกจ้างหรือพนักงานคนใดลาออก หรือถึงแก่กรรม ภายหลังจากที่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนจนครบกำหนดตามระเบียบแล้วนายจ้างจะได้ใช้สิทธิต่อพนักงานผู้นั้นอย่างไรบ้าง สำหรับปี พ.ศ. ๒๕๒๗ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ โจทก์มีเวลา ทำงานคนละ ๙ เดือนโดยยังมีได้หยุดพักผ่อนเมื่อถูก จำเลยเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ คนละ ๑๕ วันตามระเบียบของจำเลยข้อ ๒ เมื่อโจทก์มิได้ใช้สิทธิดังกล่าว จำเลยก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ คนละ ๑๕ วันมิใช่ เฉลี่ยค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนให้โจทก์ในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ เพียงคนละ ๑๐ วัน

ค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นหนี้เงินซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ ๔๕ เมื่อจำเลยไม่จ่ายให้โจทก์ จำเลยจึงตกเป็นผู้ผิดนัดนับแต่วันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ย่อมมีสิทธิได้ดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๘๓/๒๕๒๖

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฯ ข้อ ๑๐ ที่กำหนดว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้ นั้น เป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบหนึ่งปีแล้ว มิได้เป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะใช้สิทธิเรียกร้องเลือกเอาค่าจ้างแทนการหยุดพักผ่อนประจำปี การที่โจทก์ไม่ใช้สิทธิและลาออกจากงานไปก่อน จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้โจทก์

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฯ ข้อ ๔๕ ที่กำหนดว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำ โดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๔๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี นั้น ใช้บังคับเฉพาะกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง จะนำมาใช้บังคับกับกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงานหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๘/๒๕๒๕

บริษัทจำเลยมีธรรมเนียมปฏิบัติว่า เลขานุการมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามวันซึ่งบุคคลผู้ที่ตนทำหน้าที่เป็นเลขานุการหยุดพักผ่อนประจำปี และจำเลยได้วางระเบียบไว้ว่าจำเลยจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่มาทำงานในวันหยุดโดยจำเลยมิได้ขอให้มาทำงาน ดังนั้นการที่โจทก์มาทำงานในวันซึ่งบุคคลผู้ที่โจทก์เป็นเลขานุการหยุดเป็นบางวัน โดยจำเลยมิได้ขอให้โจทก์มาทำ

จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานในวันหยุดพักผ่อนอันจำเลยจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้โจทก์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๙๐๒/๒๕๖๓

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฯ ข้อ ๔๕ ประกอบด้วย ข้อ ๑๐ และข้อ ๓๒ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าปีละ ๖ วัน และนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำโดยลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แม้ตามสภาพของงานโจทก์ต้องไปทำงานให้จำเลยสัปดาห์ละเพียง ๒ หรือ ๓ วัน ก็ไม่มีกฎหมายหรือประกาศกระทรวงมหาดไทย กำหนดข้อยกเว้นไว้ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีก และไม่ปรากฏว่าจำเลยได้กำหนดล่วงหน้าให้วันใดในแต่ละสัปดาห์เป็นวันทำงานซึ่งโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อน ฉะนั้น จึงจะถือว่านอกจากเวลาทำงานสัปดาห์ละ ๒-๓ วัน แล้ว นอกนั้นเป็นวันหยุดของโจทก์ทั้งสิ้นย่อมไม่ถูกต้อง การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของจำเลย ได้ทำงานให้จำเลยมาเป็นเวลากว่า ๓ ปี โดยไม่เคยหยุดพักผ่อนประจำปีเลย จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีละ ๖ วัน รวม ๑๘ วัน