

## คำพิพากษาฎีกา ที่ 11182 /53

นาย ต

โจทก์

นาง บ

จำเลย

เรื่อง 1. นายจ้างกำหนดวันหยุดอื่นแทนวันหยุดตามประเพณีไม่ได้ เมื่อลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามประเพณี นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ลูกจ้าง

1. โจทก์ ฟ้องว่า จำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีคำสั่งที่ ๑๐/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๔๘ ให้โจทก์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม ประเพณีแก่นางสาวสมพร แยมันดดา กับพวกรวม ๔๓๗ คน ตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๘ (ที่ถูก ๒๕๔๖) ถึงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๘ รวมเป็นเงิน ๑,๓๘๙,๒๓๖.๗๕ บาท อันเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ จำเลยมิได้มีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องและมีได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายให้ขยายระยะเวลาในการออกคำสั่ง โจทก์กำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า ๑๓ วันและแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยปฏิบัติเช่นนี้มาเป็นเวลาประมาณ ๘ ปี ลูกจ้างไม่เคยคัดค้าน โจทก์มิได้ประกาศกำหนดวันรวม ๑๒ วัน คือ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๖ (วันเข้าพรรษา) วันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๔๖ (วันปิยมหาราช) วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๔๖ (วันรัฐธรรมนูญ) วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๔๗ (วันจักรี) วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗ (วันฉัตรมงคล) วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๗ (วันวิสาขบูชา) วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ (วันเข้าพรรษา) วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ (วันเฉลิมพระชนมพรรษา) วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๔๗ (วันรัฐธรรมนูญ) วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๔๘ (วันจักรี) วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๘ (วันแรงงาน) วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๘ (วันฉัตรมงคล) ให้เป็นวันหยุดตามประเพณี โจทก์จึงไม่ต้องจ่ายค่าทำงานและค่าล่วงเวลาอย่างวันหยุดตามประเพณี ตามเอกสารแนบท้ายคำสั่งของจำเลยระบุให้โจทก์จ่ายค่าทำงานและค่าล่วงเวลาใน วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๔๘ ด้วย โดยไม่มีเหตุผลอธิบาย วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ และวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ เป็นวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ของโจทก์ หากลูกจ้างคนใดมาทำงานปกติหรือทำงานล่วงเวลาแล้ว โจทก์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดครบถ้วนตามกฎหมาย ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์จ่ายค่าทำงานและค่าล่วงเวลาในวัน ที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ และวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ นั้น จึงซ้ำซ้อนกับที่โจทก์ได้จ่ายไปแล้ว ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ๑๐/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๔๘

2. จำเลยให้การว่า จำเลยมีคำสั่งภายในกำหนดเวลาตามกฎหมายโดยได้ขอขยายเวลาต่อผู้ว่าราชการ จังหวัดซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล ต่อมาได้รับพิจารณาอนุญาตให้ขยายเวลาออกไปอีก ๓๐ วัน การที่โจทก์ประกาศวันหยุดตามประเพณีของโจทก์โดยเลื่อนหรือเปลี่ยนไปหยุดวัน อื่น

แทนนั้น ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทั้งลักษณะหรือสภาพของงานก็ไม่เป็นไปตามที่กำหนดใน

กฎกระทรวง เมื่อโจทก์มิได้กำหนดวันรวม ๑๒ วัน ตามฟ้องเป็นวันหยุดตามประเพณีในช่วง ปี ๒๕๔๖ ถึง ๒๕๔๘ ถือว่าโจทก์ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีน้อยกว่า ๑๓ วัน ไม่ชอบด้วยมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีดังกล่าวเพิ่ม ขึ้นให้ถูกต้องตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ขอให้ยกฟ้อง

3. วันนัดพิจารณา โจทก์ จำเลยแถลงรับข้อเท็จจริงกันว่า หากลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับเงินตามบัญชีเอกสารหมาย จ.ล. ๑

4. ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาแก้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ๑๐/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๔๘ เฉพาะในส่วนของบัญชีท้ายคำสั่งให้เป็นไปตามบัญชีเอกสารหมาย จ.ล. ๑ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

#### 5. โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

6. ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้วมีปัญหาต้องวินิจฉัยว่ามีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลยหรือไม่เพียงใด ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างมีโอกาสหยุดงานเพื่อไปปฏิบัติภารกิจตามประเพณี หรือประกอบพิธีกรรมทางศาสนา นายจ้างไม่สามารถกำหนดวันหยุดอื่นมาชดเชยประกอบกับสภาพของงานที่ลูกจ้างทำงาน ไม่มีลักษณะตามกฎหมายฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) การที่โจทก์กำหนดวันหยุดอื่นแทนวันหยุดตามประเพณีจึงไม่ชอบ ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งของจำเลย โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดตามประเพณีกับลูกจ้าง โจทก์ประกาศวันหยุดตามประเพณีโดยลูกจ้างยินยอมด้วยและได้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ลูกจ้างไปแล้ว ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศวันหยุดตามประเพณีของโจทก์เป็นโมฆะและโจทก์ ต้องรับผิดชอบค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามบัญชีเอกสารหมายจ.ล. ๑ เห็นว่าแม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของโจทก์เป็น โมฆะแต่ก็ถือว่าประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของโจทก์ไม่มีผลบังคับตามกฎหมายและไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณี ตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงยังคงต้องอยู่ในบังคับแห่งบทบัญญัติดังกล่าวที่จะต้องประกาศกำหนด วันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าว หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามกฎหมาย ข้อกฎหมายที่โจทก์ยกขึ้นกล่าวอ้างไม่อาจรับฟังได้แต่อย่างใด ส่วนที่โจทก์อ้างว่าได้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามวัน ที่โจทก์ประกาศให้แก่ลูกจ้างไปแล้วโดยลูกจ้างยินยอม เห็นว่า การที่โจทก์กำหนดให้วันทำงานปกติของลูกจ้างเป็นวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณี และจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณี ตามอัตราค่าจ้างในวันหยุดถือเป็นการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเกินไปกว่า ค่าจ้างในวันทำงานปกติตามอำเภอใจเหมือนหนึ่งว่าเพื่อชำระหนี้โดยรู้อยู่ว่า ตนไม่มีความผูกพันที่จะต้องชำระ ไม่อาจนำเอาเหตุที่ได้จ่ายค่าจ้างเกินกว่าปกติ

กับการที่ลูกจ้างยอมรับค่าจ้างมาอ้างว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอมการที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ ควรได้รับไม่ถือเป็นการตกลงอันใดขึ้นใหม่โจทก์ก็จะถือเสมือนว่าได้ชำระหนี้ค่า ทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณี แล้วหาได้ไม่ หากโจทก์ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอีกส่วน หนึ่งตามคำสั่งของจำเลย ซึ่งชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา๒๘ มาตรา ๖๒ ถึงมาตรา๖๔ และมาตรา ๑๒๔ ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของจำเลยแต่อย่างใด คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

7. พิพากษายืน.

\*\*\*\*\*