

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดราชการเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้มีหนังสือ ที่ ขสมก. ๒๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ได้เสนอปัญหาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติในวันหยุดราชการเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี (วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๘) เกี่ยวกับการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งได้ให้ความเห็นตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตอบข้อหารือว่า กรณีในวันหยุดราชการเพิ่มเติมพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรีถือว่าเป็นวันทำงานตามปกติมิใช่เป็นวันหยุด ตามข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ถ้าองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ประสงค์จะจ่ายค่าตอบแทนจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้ แต่เนื่องจากในคราวประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ขสมก. ขอให้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรีให้กับพนักงานที่มาทำงานในวันดังกล่าว โดยอ้างว่ามีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจบางแห่งจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยไม่ต้องปฏิบัติตามความเห็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจึงขอหารือ ดังนี้

๑. กรณีวันหยุดราชการเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้มีแนวทางในการปฏิบัติโดยพิจารณาให้พนักงานเฉพาะส่วนที่มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน มาปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ โดยไม่ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด และไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด และให้หัวหน้างานทำความเข้าใจกับพนักงานที่มาทำงานในวันดังกล่าวให้หยุดทดแทนในวันอื่นได้ตามความสมควร การปฏิบัติดังกล่าวถือว่าองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้ปฏิบัติตามถูกต้องสอดคล้องตามหลักกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

๒. เนื่องจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ขสมก. ได้ร้องขอให้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดให้กับพนักงานที่มาทำงานในวันหยุดราชการเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรี ซึ่งไม่สอดคล้องตามความเห็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สามารถดำเนินการได้หรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยได้รับฟังคำชี้แจงจากผู้แทนองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผู้แทนกระทรวงคมนาคม (สำนักงานปลัดกระทรวง) และผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) แล้ว เห็นว่า ข้อหารือทั้งสองข้อเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งได้กำหนดให้มีวันหยุดราชการเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ โดยให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งพิจารณาความเหมาะสมให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากวันหยุดราชการประจำปีเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ (วันจันทร์ที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙) มิใช่วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด

ตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามข้อ ๔^๑ ข้อ ๑๕^๒ ข้อ ๑๖^๓ และข้อ ๑๗^๔ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ การทำงานในวันหยุดราชการประจำปีเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษดังกล่าวจึงมิใช่การทำงานในวันหยุด ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามข้อ ๔๒^๕ และข้อ ๔๓^๖ แห่งประกาศดังกล่าว กรณีที่องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจะจ่ายค่าตอบแทนการมาทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงานที่มาทำงานในวันหยุดราชการเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ จึงไม่มีบทกฎหมายโดยตรงที่จะนำมาพิจารณาได้ นอกจากนี้ จะดำเนินการโดยเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบตามมาตรา ๑๓^๗ และมาตรา ๒๘^๘ การยื่นข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลง

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน

ในกรณีที่ลักษณะงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกัน โดยไม่สามารถมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามวรรคหนึ่งได้ นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่วันหยุดชดเชยตามวรรคสองมีติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งวัน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยได้เพียงหนึ่งวัน และให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

(๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้

(๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา ๒๘

(๔) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๓๑

(๕) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๑ วรรคห้า

(มีต่อหน้าถัดไป)

เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๕^๕ การเจรจาเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๒๖^๖ และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๗^๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓



(นายดิศทัต โทตระกูล)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มิถุนายน ๒๕๕๙

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๗)

(๖) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๘

(๗) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา ๓๙

(๘) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๒๘ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดตามมาตรา ๑๓ (๒) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๒๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบโดยมิชักช้า

ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น และผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น

มาตรา ๒๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้าและให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนฝ่ายละไม่เกินสองคน

มาตรา ๒๗ ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตนและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง ไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน