



ข้อหาหรือ	การกำหนดวันหยุดตามประเพณี
หน่วยงานที่หาหรือ	บริษัท. จำกัด
หน่วยงานที่ตอบ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประเด็นข้อหาหรือ	๑. บริษัทฯ กำหนดให้วันตรุษจีน เป็นวันหยุดตามประเพณี ได้หรือไม่ ๒. บริษัทฯ กำหนดให้วันออกพรรษา เป็นวันหยุดตามประเพณี ได้หรือไม่
ข้อเท็จจริง	๑. บริษัท จำกัด ประกอบกิจการฉีดขึ้นรูปพลาสติก โดยมีบริษัทในเครือ อีกจำนวน ๒ บริษัท คือ บริษัท ท จำกัด ประกอบกิจการฉีดขึ้นรูปพลาสติก และบริษัท ก จำกัด ประกอบกิจการผลิตและซ่อมแซมแม่พิมพ์ ๒. วันหยุดตามประเพณีบริษัทฯ จะกำหนดจากวันหยุดราชการ วันหยุดตามศาสนา และวันหยุดประเพณีท้องถิ่น รวม ๑๓ วัน ซึ่งในแต่ละปีจะมีการกำหนดวันตรุษจีน เป็นวันหยุดหนึ่งใน ๑๓ วัน และกลุ่มสหภาพแรงงานได้ร้องเรียนว่าวันตรุษจีนที่บริษัทฯ หยุดไม่ใช่วันหยุดตามประเพณีตามมาตรา ๒๙ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รวมถึงมีข้อสงสัยว่าวันออกพรรษา เป็นวันหยุดตามประเพณี ได้หรือไม่
ข้อกฎหมาย	๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้าง ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ ๒. แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หน้าที่ ๔๙



การกำหนดวันหยุดตามประเพณี นายจ้างจะต้องกำหนดจากวันหยุดราชการ วันหยุด ทางศาสนา หรือวันหยุดตามประเพณีแห่งท้องถิ่น วันตรุษจีน วันคริสต์มาส จะถือเป็นจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น หรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงแต่ละกรณีฯ ไป เช่น สถานประกอบกิจการย่านเยาวราช หากนายจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่มีเชื้อสายจีน วันตรุษจีนก็ถือได้ว่าเป็นวันหยุดตามประเพณี เป็นต้น

๓. หนังสือตอบข้อหาหรือ กองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๒๓๔๙ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ เจตนารมณ์ของกฎหมายให้นายจ้างมีหน้าที่ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดงานไปประกอบภารกิจตามประเพณี หรือหยุดทำงานตามประเพณีไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน ต่อปี ซึ่งต้องจัดให้หยุดในวันที่เป็นวันหยุดราชการ วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น กรณีวันตรุษอีฎิ้ลฟิตริและวันตรุษอีฎิ้ลอฎฮา ไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการประจำปีทั่วประเทศหรือในท้องที่จังหวัดลพบุรี หรือเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่นจังหวัดลพบุรีซึ่งลูกจ้างทำงาน แต่เป็นวันสำคัญทางศาสนาอิสลามเทียบเท่าวันออกพรรษาของชาวไทยพุทธ ซึ่งทั้ง ๒ วันนี้ศาสนาอิสลามอนุญาตให้มีการรื่นเริงและเฉลิมฉลองได้ โดยมุสลิมส่วนใหญ่จะหยุดงานเพื่อร่วมเฉลิมฉลองในวันดังกล่าว ชาวไทยพุทธที่มีญาติมิตรสหายเป็นมุสลิมก็สามารถร่วมเฉลิมฉลองได้ ดังนั้น วันตรุษอีฎิ้ลฟิตริและวันตรุษอีฎิ้ลอฎฮา จึงถือเป็นวันตามมาตรา ๒๙ และบริษัทฯ สามารถประกาศเป็นวันหยุดตามประเพณีได้ ส่วนประเด็นว่าในจังหวัดลพบุรี ซึ่งมีสถานประกอบกิจการของบริษัทฯ ตั้งอยู่ไม่มีลูกจ้างผู้ใดนับถือศาสนาอิสลาม เห็นว่าสามารถประกาศให้วันดังกล่าวเป็นวันหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากวันดังกล่าวลูกจ้างที่มีญาติ มิตรสหายเป็นมุสลิมก็สามารถร่วมฉลองในวันดังกล่าวได้ มิได้เป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ประการใด

ตอบข้อหาข้อ ตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดงานเพื่อไปปฏิบัติภารกิจตามประเพณีของวันหยุดต่างๆ โดยในปีหนึ่งนายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย ๑๓ วัน และในจำนวน ๑๓ วันนั้น จะต้องมิวันแรงงานแห่งชาติ (วันที่ ๑ พฤษภาคม) รวมอยู่ด้วย ส่วนอีก ๑๒ วัน นายจ้างอาจเลือกกำหนดได้จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ซึ่งตามประเด็นข้อหาหรือว่านายจ้างสามารถกำหนดวันตรุษจีนและวันออกพรรษาเป็นวันหยุดตามประเพณีได้หรือไม่ นั้น เห็นว่า



วันตรุษจีน เป็นวันหยุดตามขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวจีนที่สำคัญและถือเป็นวันขึ้นปีใหม่ของชาวจีน สำหรับตรุษจีนในประเทศไทย ชาวไทยเชื้อสายจีนจะถือปฏิบัติอยู่ ๓ วัน คือ วันจ่าย วันไหว้ และวันเที่ยว ซึ่งทางราชการไม่ได้กำหนดให้วันตรุษจีนเป็นวันหยุดราชการประจำปีหรือวันหยุดทางศาสนาแต่อย่างใด ดังนั้น หากนายจ้างจะพิจารณากำหนดให้วันตรุษจีนเป็นวันหยุดตามประเพณีจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงว่าในท้องถิ่นที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตั้งอยู่ วันตรุษจีนถือเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ หรือไม่ หากท้องถิ่นที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตั้งอยู่ถือวันดังกล่าวเป็นวันหยุดตามประเพณี เมื่อลูกจ้างได้หยุดงานสามารถไปประกอบภารกิจตามประเพณีได้ ก็ถือได้ว่าวันตรุษจีนเป็นวันหยุดตามประเพณี ตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากไม่ปรากฏว่าในวันตรุษจีนท้องถิ่นนั้น มีขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นเพื่อประกอบภารกิจตามประเพณีในวันดังกล่าว นายจ้างก็ไม่สามารถประกาศกำหนดให้วันตรุษจีนเป็นวันหยุดตามประเพณีได้

วันออกพรรษา ถึงแม้ทางราชการจะไม่ได้กำหนดให้เป็นวันหยุดราชการประจำปี แต่เป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนาวันหนึ่งของประเทศไทย เนื่องจากเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาจำพรรษาเป็นเวลา ๓ เดือนของพระสงฆ์ พระสงฆ์จะประกอบพิธีทางศาสนาและถือเป็นโอกาสที่พุทธศาสนิกชนจะได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาดังกล่าว ดังนั้น นายจ้างอาจประกาศกำหนดให้วันออกพรรษาเป็นวันหยุดตามประเพณีเพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดงานและมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวันดังกล่าวได้

อย่างไรก็ตาม การประกาศให้วันใดเป็นวันหยุดตามประเพณี แม้จะเป็นวันหยุดราชการ วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น นายจ้างควรพิจารณาถึงความเหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้าง และลูกจ้างเองในที่สุด

หมายเหตุ อ้างอิงข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๘๓๒ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่

กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชั้น ๑๒

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐

โทร. ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๙ , โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙