

(Unofficial Translation)

Supreme Court Decision No. 1850/2544

Mr. Senur Saranbun Plaintiff
L. Anadha Trading (1975) Co., Ltd Defendant

The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 29, gives the employer the power to determine traditional holidays of not less than 13 days a year, without having to obtain prior agreement from the employee. Therefore, such shall not constitute an agreement relating to employment conditions in accordance to the Labour Relation Act B.E. 2518, section 18 and section 20. The defendant, who is the employer, may determine traditional holidays in accordance to the law. Even if there is no announcement date and no signature of the managing director or those with the authority to act on behalf of the defendant affixed, this does not make the announcement void. This is because in determining the traditional holidays, the law does not state the form for such announcement. Therefore, the announcement has the effect of binding the plaintiff, who is the employee of the defendant, to comply with such traditional holidays.

The plaintiff claimed that the defendant hired the plaintiff to work as a transportation/delivery staff. The defendant later terminated the plaintiff without the plaintiff having committed any wrongdoing. The plaintiff sought payment of wages in lieu of advanced notice, wages, wages for traditional holidays, statutory severance payments, along with interest payments, from the defendant.

The defendant contended that the plaintiff violated the work regulations by coming to work late, leaving work before the end of work hours, and absenting himself from work without submitting a leave form and notifying the defendant, which caused damage to the defendant. In addition, the plaintiff absented himself from work for more than three consecutive working days, without justifiable reason. The defendant was therefore entitled to terminate the plaintiff. The defendant made a request to dismiss the claim.

The Central Labour Court adjudicated that the defendant is to pay wages, along with interest, to the plaintiff.

The defendant appealed to the Supreme Court.

The Labour Department of the Supreme Court considered the following claim of the plaintiff – the plaintiff claimed that the defendant announced the traditional holiday, in accordance to Document No. Lor. 6, without stating the effective date of the announcement and without affixing the signature of the managing director or those with the authority to act on behalf of the defendant. Such announcement is a change to employment conditions that does not benefit the plaintiff and is in violation of the Labour Relations Act B.E. 2518, section 20. Therefore, the announcement is void and does not have any binding effect on the plaintiff which would require the plaintiff to adhere to the announcement. The Announcement of the Ministry of Interior on Labour Protection, clause 9 subparagraph 1 and subparagraph 2, states: *“An employer shall announce not less than 13 traditional holidays per year, including National Labour Day.*

If a traditional holidays falls on a weekly holiday, the following working day shall be taken off as a substitute.”

The aforementioned legal provision gives the employer the power to determine the traditional holiday by himself/herself, of not less than 13 days per year, without having to make an agreement with the employee. As such, this will not constitute an agreement relating to employment conditions in accordance to the Labour Relation Act B.E. 2518, section 18 and section 20. The defendant, who is the employer, may determine traditional holidays in accordance to Document No. Lor. 6, and such will be in accordance with the law. Even if there is no announcement date and no signature of the managing director or those with the authority to act on behalf of the defendant affixed, this does not make the announcement void. This is because in determining the traditional holidays, the law does not state the form for such announcement. Document No. Lor. 6 therefore has the effect of binding the plaintiff, who is the employee of the defendant, to comply with such traditional holidays. The facts are as follows – in the year B.E. 2541 the defendant did not stipulate May 10 B.E. 2541 as a traditional holiday. May 11 B.E. 2541 was therefore not a substitute day for the traditional holiday, but was a working day. When the plaintiff did not come to work from May 11 to May 13 B.E. 2541, it meant that the plaintiff had absented himself from work for three consecutive working days, without justifiable reason according to the Announcement of the Ministry of Interior on Labour Protection, clause 47(5). The defendant therefore had a right to terminate the plaintiff without making payments of wages in lieu of advanced notice, wages for annual leave, and wages for traditional holiday.

The appeal of the plaintiff was denied.

The judgment was confirmed.

ฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1850/2544

นายเสนอ สารบุญ

โจทก์

บริษัท ล. อนันต์พาณิชย์ (1975) จำกัด

จำเลย

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18,20

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 9

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 9 วรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้อำนาจนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้เองปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยไม่ต้องไปทำความตกลงกับลูกจ้าง จึงมิใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18, 20 จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ตามกฎหมาย

จำเลยออกประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีตามบทกฎหมายดังกล่าว แม้ไม่มีวันที่ประกาศใช้และไม่มีลายมือชื่อกรรมการผู้จัดการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่ทำให้ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี ตกเป็นโมฆะเนื่องจากกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้ ประกาศดังกล่าวจึงมีผลผูกพันโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลย ให้ต้องปฏิบัติตาม

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และค่าชดเชย

จำเลยให้การ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยชำระค่าจ้างค้างจ่ายเป็นเงิน 3,866 บาท พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันถูกเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าขอของโจทก์นอกนั้นให้ยก

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานพิจารณาแล้ว มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือไม่ และโจทก์มีสิทธิได้ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีจากจำเลยหรือไม่ เห็นว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง

การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 9 วรรคหนึ่งและวรรคสอง บัญญัติว่า "ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุด ในวันทำงานถัดไป"

บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวให้อำนาจนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้เองปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยไม่ต้องไปทำความตกลงกับลูกจ้าง จึงมิใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18, 20 จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ตามกฎหมาย จำเลยประกาศวันหยุดงานตามประเพณีปี 2541 โดยไม่ได้กำหนดวันวิสาขบูชาเป็นวันหยุดตามประเพณีด้วยซึ่งโจทก์ทราบประกาศดังกล่าวแล้ว แม้จะไม่มีวันที่ประกาศใช้และไม่มีลายมือชื่อกรรมการผู้จัดการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่ทำให้ ประกาศดังกล่าวตกเป็นโมฆะ เนื่องจากการกำหนดวันหยุดตามประเพณีนั้นกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้ ประกาศจึงมีผลผูกพันโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยให้ต้องปฏิบัติตาม เมื่อจำเลยไม่ได้กำหนดให้วันที่ 10 พฤษภาคม 2541 เป็นวันหยุดตามประเพณี วันที่ 11 พฤษภาคม 2541 จึงมิใช่วันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีแต่เป็นวันทำงาน โจทก์ไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ 11 ถึงวันที่ 13 พฤษภาคม 2541 จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (5) จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณีที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว

พิพากษายืน .

(ผู้โจทก์ รื่นเรืองวงศ์-กมล เพียรพิทักษ์-จรัส พวงมณี)

ศาลแรงงานกลาง - นายอนันต์ โจรนเนืองนิศย์

ศาลอุทธรณ์ -

แหล่งที่มา

กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา
