

【Q】 ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในบริษัทนี้ในฐานะผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค ยังไม่เคยใช้วันลาประจำปีเลย เมื่อไปขอประธานบริษัทว่า “อยากขอใช้วันลาประจำปีก่อนกลับประเทศ” ก็ถูกตอบกลับมาว่า “ผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิคไม่มีวันลาประจำปี” จริงหรือ?

【A】

เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้พักผ่อนร่างกายและจิตใจจากความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า เตรียมเรียกแรงไว้สำหรับการทำงาน อีกทั้งเพื่อเป็นการสร้างความเป็นอยู่ที่มีความผ่อนคลาย จึงได้มีการจัดตั้งระเบียบวันลาประจำปีหรือ annual paid leave ตามกฎหมายแรงงานขึ้นมา(ต่อไปจะเรียกว่า “วันลาประจำปี”) ให้เป็นระเบียบที่สามารถใช้วันลาตามจำนวนวันที่กำหนดนอกเหนือจากวันหยุดปกติได้ทุกปี

เงื่อนไขที่จะได้รับวันลาประจำปีคือ ต้องทำงานต่อเนื่องเป็นเวลา 1 ปี(ในปีแรกเป็นเวลา 6 เดือน) และจำนวนวันที่มาทำงานในระยะ 1 ปี(ในปีแรกเป็นเวลา 6 เดือน) ต้องมากกว่า 80% ขึ้นไป

ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานครบตามเงื่อนไข 2 ประการนี้ หลังจากทำงานไปได้ 6 เดือน จะมีสิทธิได้รับวันลา 10 วัน นับจากปีถัดไปจนถึง 2 ปี 6 เดือนที่ทำงานต่อเนื่อง ก็จะได้รับวันลาเพิ่มขึ้นปีละ 1 วัน และตั้งแต่ 2 ปี 6 เดือนที่ทำงานต่อเนื่องเป็นต้นไป จำนวนวันลาที่จะเพิ่มขึ้นเป็นปีละ 2 วัน โดยจะได้รับสิทธิวันลามากที่สุดไม่เกิน 20 วัน

【Q】 แม้จะเป็นผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค ก็ได้รับสิทธิเหมือนกับผู้ใช้แรงงานทั่วไปใช่หรือไหม?

【A】

ถูกต้องแล้ว โดยหากจะกล่าวถึงกรณีของผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมหลังจากที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น ณ เวลาที่เข้าสังกัดในองค์กรที่จัดให้มีการฝึกปฏิบัติงาน(ต่อไปจะเรียกว่า “สถานที่ทำงาน” ความสัมพันธ์ด้านแรงงานก็จะเริ่มต้นขึ้น ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่เข้าสังกัดโดยผ่านการอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน ณ จุดที่เข้าประเทศญี่ปุ่นเกิน 7 เดือน โดยมาทำงานมากกว่า 80% ของเวลา 6 เดือนที่ผ่านมาจนถึงเวลานั้น ก็มีสิทธิลาได้ 10 วัน หลังจากนั้น 1 ปี ณ จุดที่เข้าประเทศผ่านไป 1 ปี 7 เดือน และเป็นไปตามเงื่อนไขการมาทำงานเช่นเดียวกัน ก็จะมีสิทธิลาได้ 11 วัน และอีก 1 ปีให้หลัง เมื่อเวลาผ่านไป 2 ปี 7 เดือน หากเป็นไปตามเงื่อนไขการมาทำงานเช่นเดียวกัน ก็จะได้สิทธิวันลา 12 วัน

【Q】 วันลาประจำปีนั้นสามารถใช้ได้อย่างอิสระตามเวลาที่ตนต้องการหรือไม่?

【A】

เมื่อจะใช้วันลาประจำปีเหล่านี้ก็ขอให้ศึกษาเนื้อหาข้อกำหนดในกฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องเอาไว้ วันลานั้นโดยพื้นฐานแล้วสามารถใช้ได้ตามช่วงเวลาที่ท่านร้องขอ แต่หากการให้ท่านใช้สิทธิวันลาตามช่วงเวลาที่ท่านร้องขอแล้ว ทำให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการตามปกติ ทางสถานที่ทำงานอาจจะให้ท่านลาในช่วงเวลาอื่นก็ได้

ตัวอย่างเช่น ช่วงที่สถานที่ทำงานยุ่งมาก หรือช่วงเวลาที่ผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิคยื่นขอลาพร้อมกันหลายคน ก็ถือว่าเข้าข่ายดังกล่าว อีกทั้ง หากมีการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ในส่วนวันลาที่เกิน 5 วัน ทางสถานที่ทำงานสามารถกำหนดช่วงเวลาในการใช้สิทธิดังกล่าวได้

【Q】 ค่าจ้างในกรณีที่ใช้วันลาประจำปีจะเป็นอย่างไร?

【A】

สำหรับค่าจ้างในกรณีที่ใช้วันลาประจำปีนั้น ในกฎหมายมาตรฐานแรงงานมีการกำหนดจำนวนเงินไว้ 3 ประเภท คือ ①ค่าจ้างเฉลี่ย, ② ค่าจ้างตามปกติที่จ่ายในกรณีที่ทำงานตามเวลาที่กำหนด, ③จำนวนเงินที่เทียบเท่ากับค่าตอบแทนรายวันมาตรฐานตามกฎหมายประกันสุขภาพ โดยทางสถานที่ทำงานจะเลือกอันใดอันหนึ่ง กำหนดระเบียบการทำงานหรือสิ่งอื่นๆที่เทียบเท่าและบริหารจัดการตามนั้น แต่ถ้าใช้ข้อ ③ ที่เขียนไว้ด้านบน จำเป็นต้องมีการทำสัญญาข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

--สุดท้ายนี้--

ในฐานะที่บริหารควบคุมวันลาประจำปี สถานะที่ทำงานแต่ละแห่งจะมีการกำหนดกฎระเบียบและปฏิบัติใช้เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้วันลาประจำปีเอาไว้ ดังนั้นเวลาที่ท่านจะใช้วันลาประจำปี ขอให้ตรวจสอบระเบียบของสถานที่ทำงานเอาไว้ พยายามทำตามข้อกำหนดดังกล่าวเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น

อนึ่ง กรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารระบบ ให้สอบถามทางสถานที่ทำงาน หรือกลุ่มองค์กรกำกับควบคุมดูแล หากรู้สึกขัดข้องใจประการใดกรุณาติดต่อแจ้งมายังหน่วยงานให้คำปรึกษาเป็นภาษาแม่ของ JITCO

นอกจากนี้ กรณีที่ต้องการให้มีการกำกับ-ชี้แนะบริษัทที่อาจจะกระทำผิดกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ให้แจ้งไปยังสำนักงานกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานที่ควบคุมเขตที่สถานที่ทำงานตั้งอยู่ ส่วนปัญหาทางแพ่งเกี่ยวกับเรื่องแรงงานระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบริษัทนั้นกรุณาปรึกษากับหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านแรงงานทั่วไปในแต่ละแห่ง