

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา และค่าตอบแทน

นายอิสรา วรรณสวาท

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๔/๑ มีเหตุผลในการใช้ทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งมีเหตุผลในการใช้ว่า “เนื่องจากหลักกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมหรือสัญญาที่ใช้บังคับอยู่มีพื้นฐานมาจากเสรีภาพของบุคคล ตามหลักของความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา รัฐจะไม่เข้าแทรกแซงแม้ว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เว้นแต่จะเป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่ในปัจจุบัน สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเหนือกว่าถือโอกาสอาศัยหลักดังกล่าวเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจด้อยกว่าอย่างมากซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม สมควรที่รัฐจะกำหนดกรอบของการใช้หลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา และเสรีภาพของบุคคล เพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมและความไม่สงบสุขในสังคมดังกล่าว โดยกำหนดแนวทางให้แก่ศาลเพื่อใช้ในการพิจารณาว่าข้อสัญญา หรือข้อตกลงใดที่ไม่เป็นธรรม และให้อำนาจแก่ศาลที่จะสั่งให้ข้อสัญญาหรือข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น”

กรณีที่น่าายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔ วรรคสาม

สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรได้ คือ

- (๑) ข้อตกลงยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดที่เกิดจากการผิดสัญญา
- (๒) ข้อตกลงให้ต้องรับผิดหรือรับภาระมากกว่าที่กฎหมายกำหนด
- (๓) ข้อตกลงให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือให้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้โดยอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ผิดสัญญาในข้อสาระสำคัญ
- (๔) ข้อตกลงให้สิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติตามสัญญาในระยะเวลาที่ล่าช้าได้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ข้อตกลงให้สิทธิคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกร้องหรือกำหนดให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องรับภาระเพิ่มขึ้นมากกว่าภาระที่เป็นอยู่ในเวลาทำสัญญา
- (๖) ข้อตกลงที่กำหนดวิธีคิดดอกเบี้ยทบต้นที่ทำให้ผู้บริโภคต้องรับภาระสูงเกินกว่าที่ควร

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

สัญญา ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ต้องไม่ได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลอาจสั่งให้มีผลเท่าที่เป็นธรรมพอสมควรแก่กรณีได้ (คุ้มครองฯ มาตรา ๑๔/๑)

ฎ.๙๐๕๐/๕๙ สัญญาระบุว่าเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงพนักงานไม่มีสิทธิจองซื้อหุ้น โดยไม่ได้กำหนดกรณีลาออก และยังกำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างยกเลิกการซื้อหุ้นโดยไม่ได้กำหนดว่าเป็นความผิดของฝ่ายใด เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ฎ.๗๕๗๐/๒๕๕๙ คู่มือสำหรับพนักงานชาย ที่กำหนดให้พนักงานชายต้องรับผิดชอบบัญชีขายทุกรายการที่ตนเองขาย เช่น ร้านค้าเก็บเงินไม่ได้ เชื้อคีน เป็นต้น เป็นการตกลงประกันการก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าว่าลูกจ้างที่มีส่วนได้รับค่าตอบแทนการขายจะต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายจากการตัดสินใจขายสินค้าให้แก่ลูกค้าของนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนสิทธิและผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงไม่มีผลเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดระเบียบให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้นด้วย ย่อมเป็นระเบียบที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง คู่มือสำหรับพนักงานชายดังกล่าวคงมีผลบังคับใช้ให้โจทก์รับผิดชอบชำระค่าสินค้าแทนลูกค้าของจำเลยได้เฉพาะกรณีที่โจทก์ตัดสินใจขายสินค้าและรับชำระค่าสินค้าด้วยเช็คจากลูกค้าโดยไม่ถูกต้องและไม่สุจริตอันเป็นผลให้ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าให้แก่จำเลยได้เท่านั้น

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

สัญญา ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ต้องไม่ได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลอาจสั่งให้มีผลเท่าที่เป็นธรรมพอสมควรแก่กรณี
ได้ (คุ้มครองฯ มาตรา ๑๔/๑)

ฎ. ๖๙๐/๒๕๕๒ ข้อตกลงในสัญญาให้ทุนฝึกอบรมต่างประเทศที่กำหนดให้จำเลยต้องกลับมาทำงานกับโจทก์เป็นเวลา ๓ ปี มิฉะนั้นต้องเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่า ของจำนวนค่าใช้จ่ายที่จำเลยจะต้องชดใช้คืนพร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นั้น จำเลยสามารถจะเลือกเอาได้ว่าจะกลับมาทำงานกับโจทก์หรือชดใช้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคืนโจทก์พร้อมทั้งเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่าของจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้คืน ข้อกำหนดเบี้ยปรับ ๓ เท่า จึงไม่เป็นข้อกำหนดที่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ

ฎ. ๒๕๔๘/๒๕๓๓ สัญญาที่บริษัทโจทก์ทำกับจำเลยทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างว่าภายในกำหนดเวลา ๒๔ เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับดำเนินการไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย (สุดแต่ จะพึงปรับได้ กับกรณีของลูกจ้าง) ซึ่ง ผลกระทบอันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทโจทก์ที่ตนได้ เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทโจทก์ โดย ไม่ได้ได้รับความยินยอมจากบริษัทโจทก์ สัญญาดังกล่าวไม่ได้ห้ามจำเลยทั้งสองไม่ให้กระทำโดยเด็ดขาด คงห้ามจำเลยเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของบริษัทโจทก์ และในส่วนของงานที่จำเลยเคยทำกับบริษัทโจทก์ ทั้งเป็นการห้ามเพียงตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในเชิง การประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ.

วันและเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติ ไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และ ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ (ม.๒๓)

- วันที่ทำงานน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง ตกลงรวมกับวันอื่นได้ แต่ไม่เกิน ๙ ชั่วโมง/วัน

- ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ลูกจ้างตามผลงาน ได้รับค่าตอบแทนส่วนที่เกิน ๘ ชั่วโมง ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้าง

ปกติ

- ถ้าลักษณะหรือสภาพงานไม่อาจประกาศเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดงานได้ ให้ตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และ ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

วันและเวลาทำงานปกติ

ฎ.๒๘๖๔/๑๖ เมื่อลูกจ้างทำงานตามวันเวลาที่ตกลงจ้างกันแล้ว แม้จะไม่ครบ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราที่ตกลงกัน เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ นายจ้างไม่มีสิทธิหักชั่วโมงทำงานในวันหยุดไปชดเชยชั่วโมงทำงานในวันทำงานปกติที่ยังไม่ครบ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่มีผลบังคับ

ฎ.๑๓๙๕/๔๘ พนักงานรับแจ้งอุบัติเหตุ จะออกไปตรวจสอบอุบัติเหตุต่อเมื่อได้รับแจ้งทางโทรศัพท์ การประจำอยู่บ้าน แม้จะเตรียมพร้อมที่จะออกไปทำงาน แต่ตราบดีที่ยังไม่ได้ไปตรวจสอบอุบัติเหตุจะถือว่าทำงานให้นายจ้างไม่ได้ จึงเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าได้ตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานวันละกี่ชั่วโมง ต้องถือว่ามีการกำหนดวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และรวมสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง

ฎ.๕๙๙๓/๒๕๔๙ นายจ้างให้ลูกจ้างขับรถขนส่งเป็นกะ กะละ ๒๔ ชั่วโมง แล้วจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักเพียง ๒๔ ชั่วโมง แล้วถือเอาว่าการให้หยุดพักผ่อนเพียง ๒๔ ชั่วโมง นี้เท่ากับจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วไม่น้อยกว่า ๑ วัน จึงเป็นการไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน

วันและเวลาทำงานปกติ

งานอันตราย ตามกฎกระทรวง ฉ.๒ ทำงานไม่เกิน ๗ ชั่วโมง/วัน และ ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

- (๑)งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- (๒)งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (๓)งานเชื่อมโลหะ
- (๔)งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (๕)งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (๖)งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- (๗)งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓/๑ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของ นายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถาน ประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดย ความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

- (๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง

WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

๑. กำหนดกรอบแนวทางในการนำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ

การตกลงกันตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคหนึ่ง ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างด้วย

การตกลงกันตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคหนึ่ง ต้องเกิดจากความตกลงยินยอมของทั้งสองฝ่าย โดยอาจจะตกลงเพื่อความยินยอมทั้งก่อนทำสัญญาจ้างหรือระหว่างเป็นสัญญาจ้างก็ได้ การตกลงนี้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องเป็นผู้จัดให้มีขึ้น ซึ่งตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคสอง ให้ทำได้ ๒ ประการ คือ ประการแรกให้ทำเป็นหนังสือ ซึ่งอาจเป็นข้อตกลง สัญญา หรือเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องและทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ อีกประการหนึ่งคือการทำเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง

๒. กำหนดกรอบในการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๓. กำหนดสิทธิของลูกจ้างในการยุติการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน

สิทธิในความเป็นส่วนตัวหรือ PRIVACY RIGHTS ได้รับการรับรองโดยองค์การสหประชาชาติ โดยมาตรา ๑๒ แห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS)

WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

อนุสัญญาว่าด้วยความรับผิดชอบต่อครอบครัวของคนทำงาน ค.ศ. ๑๙๘๑ พร้อมข้อเสนอแนะ หรือ THE WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES CONVENTION, 1981 (NO.156) AND THE RECOMMENDATION, 1981 (NO.165) โดยกำหนดมาตรการเพื่อยกระดับการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการลดเวลาทำงานทั้งในและนอกเวลาทำงานปกติ นอกจากนั้นยังช่วยให้ตารางการทำงานมีความยืดหยุ่นเพื่อให้มีเวลาพักและวันหยุดมากขึ้น

สหภาพยุโรปมีหลักการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวที่ได้รับการยืนยันในกฎบัตรว่าด้วยสิทธิพื้นฐาน (CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS) มาตรา ๗

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งยุโรป (THE EUROPEAN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS)

มาตรา ๒๓/๑ วรรคสาม กำหนดสิทธิที่ลูกจ้างสามารถปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานหลังจากสิ้นสุดการทำงานในเวลาทำงานปกติหรือหลังจากสิ้นสุดการทำงานล่วงเวลา ตามที่ตกลงกันไว้ในมาตรา ๒๓/๑ (๒) เพื่อคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่สามารถนำเหตุที่ไม่สามารถติดต่อลูกจ้างนอกเวลาทำงานได้มาลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างได้ มีข้อยกเว้นเพียงกรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอม ซึ่งความยินยอมนั้นต้องทำเป็นหนังสือและต้องทำไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว

๔. กำหนดรับรองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง

ไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างซึ่งทำงานแบบ TELEWORK กับลูกจ้างตามปกติที่ทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในลักษณะเดียวกัน

๕. ไม่มีสภาพบังคับทางอาญา

ค่าจ้าง

คุ้มครอง ม.๕ “ค่าจ้าง” คือ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ...รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตาม พ.ร.บ.นี้

๑.ค่าจ้างต้องเป็นเงิน

ฎ. ๘๗๙๔/๒๕๕๐ จำเลยจัดอาหารและหอพักให้พนักงานอาศัยเป็นสวัสดิการโดยคำนวณเป็นค่าอาหารและค่าหอพักเพื่อถือเป็นรายได้เพื่อคำนวณภาษี จึงเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้นมิใช่ค่าจ้าง

๒.ต้องเป็นเงินของนายจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้าง

ฎ.๑๙๘๔/๕๗ โจทก์จัดให้แพทย์และพยาบาลไปดูแลสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการจ่ายเงินให้แพทย์และพยาบาลผ่านโจทก์ซึ่งโจทก์จะหักค่าติดต่อแล้วจ่ายส่วนที่เหลือ เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่โจทก์จ่ายให้แพทย์และพยาบาล

ฎ.๘๗๙๔/๕๐ ค่าบริการที่นายจ้างเรียกเก็บจากผู้มาใช้บริการร้อยละ ๑๐ แล้วนายจ้างนำมาเฉลี่ยให้ลูกจ้างทุกคนเท่า ๆ กัน โดยนายจ้างหักไว้ร้อยละ ๑๐ เพื่อเป็นต้นทุนสิ่งของชำรุดเสียหายในแต่ละเดือน ไม่ใช่ค่าจ้าง

ค่าจ้าง

๓. จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฎ.๖๕๗๘/๕๙ ภาษีเงินได้ที่จ่ายออกให้โจทก์ เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและเป็น การจ่ายแทนโจทก์ มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

๔. ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ

ฎ.๒๓๓๕/๒๓ ลูกจ้างทำงานประจำที่สำนักงานได้รับเงินเดือนปกติอยู่แล้ว เบี้ยเลี้ยงเดินทางที่ลูกจ้างได้เมื่อออกไป ทำงานต่างจังหวัดเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทนการไปทำงานต่างจังหวัดนอกเหนือการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน ทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง

ฎ.๑๗๒/๒๔ ค่าพาหนะที่ได้รับเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท โดยไม่ปรากฏว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เสียไปโดย แท้จริง จะจ่ายน้อยหรือมากกว่าก็ยังมีในอัตรานี้ แม้จะเรียกค่าพาหนะ ก็คือเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน ทำงานในตำแหน่ง จึงเป็นค่าจ้าง

ค่าจ้าง

๕. จ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน มิใช่เพื่อการอื่นใด

พิจารณาจากวัตถุประสงค์ที่จ่ายเป็นหลัก หากเคยจ่ายเป็นสวัสดิการ แม้ภายหลังจะจ่ายเป็นเงินก็ยังเป็นสวัสดิการ

ฎ.๔๘๑-๔๘๒/๕๑ เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายเมื่อทำงานครบจำนวนวันในงวดการทำงาน ๑๕ วัน หากทำไม่ครบจะไม่ได้ เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้ขยัน ไม่ใช่ค่าจ้าง แต่เบี้ยเลี้ยงประจำวัน วันละ ๑๐ บาท จ่ายแก่พนักงานที่มาทำงานทุกวัน จึงจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงเป็นค่าจ้าง

ฎ.๘๗๙๔/๕๐ จัดอาหารและหอพักให้พนักงานเป็นสวัสดิการ มิใช่ค่าจ้าง

ฎ.๑๕๔๖๒/๕๘ เปลี่ยนจากรถประจำตำแหน่งเป็นคาร์ดและค่าน้ำมัน ยังคงเป็นสวัสดิการ

ฎ.๓๙๓๔/๕๗ ค่ารับรองลูกค้า ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ที่เคยจ่ายตามยอดใบเสร็จเป็นค่าใช้จ่าย แม้จะเปลี่ยนเป็นไม่ต้องนำใบเสร็จมาเบิกแล้วจ่ายประจำให้แน่นอน ก็เป็นเพียงเปลี่ยนวิธีจ่าย ไม่ได้เปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการจ่าย จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

ค่าจ้าง

เคยจ่ายเป็นค่าจ้าง แม้ภายหลังจ่ายเป็นสวัสดิการก็ยังเป็นค่าจ้าง

ฎ.๖๕๓๓-๖๕๓๔/๕๖ คำนายหน้าการขายเดิมคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ต่อมานายจ้างเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจ่ายใหม่โดยจ่ายตามระยะเวลาที่ลูกจ้างชำระค่าสินค้าและให้ลูกจ้างได้รับเมื่อมียอดขายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย แม้นายจ้างจะอ้างว่าเพื่อจูงใจให้ทำยอดขายได้แต่ก็ยังคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนั่นเอง จึงเป็นค่าจ้าง

หากไม่ปรากฏวัตถุประสงค์ แต่มีการจ่ายเสมือนค่าจ้าง อาจแปลได้ว่าเป็นค่าจ้าง

ฎ.๒๐๒๙/๒๓ การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนเท่ากับเงินเดือน ค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

ฎ.๑๘๖๖๐-๑๘๖๗๗/๕๗ เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ต้องเป็นไปตามมาตรา ๕ ผู้ใดจะวางระเบียบหรือตกลงให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ เมื่อนายจ้างตกลงจ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างมีกำหนดจ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือนตลอดมาทำนองเดียวกับเงินเดือน โดยไม่ปรากฏว่าจ่ายค่าครองชีพเกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะหรือจ่ายเพื่อช่วยเหลืออื่นใด ค่าครองชีพดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง

ค่าจ้าง

พิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการจ่ายโดยไม่พิจารณาชื่อของเงินที่จ่าย

ฎ.๘๗๕/๒๕๔๔ คำนํ้ามันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในชื่อค่าครองชีพ แม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่ก็มีใช้สาระสำคัญที่จะถือว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่

๖. ค่าจ้างรวมถึงเงินที่จ่ายในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

ฎ.๔๖๐๐/๖๐ ค่าตอบแทนการขายที่คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แม้ลูกจ้างจะไม่สามารถขายได้ทุกเดือนจึงไม่ได้รับค่าตอบแทนการขายทุกเดือน ก็ยังเป็นค่าจ้าง

ฎ.๗๘๙๑/๕๓ ค่านายหน้าในการยี่ตรถคำนวณจากจำนวนรถที่ยึดได้ในอัตราแน่นอนคันละ ๑,๐๐๐ บาท นอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือน เป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานคำนวณตามผลงานที่ทำได้ เป็นค่าจ้าง

ฎ.๓๖๓๑-๓๖๖๗/๕๒ ค่าเที่ยวที่กำหนดให้ตามระยะทางเป็นสำคัญโดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ แสดงว่าไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ ทั้งไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงให้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ จึงเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้าง

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

มาตรา ๕ การทำงานล่วงเวลา คือ การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป หากลักษณะหรือสภาพของงานถ้าหยุดจะเสียหายหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างให้ทำได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๓๑ ห้ามทำงานล่วงเวลาในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

๑. เวลาทำงานปกติตามมาตรานี้ต้องนับเวลาที่ทำงานจริงเท่านั้น

ฎ.๓๕๐๖/๒๗ เวลาทำงานปกติย่อมหมายถึงเวลาทำงานอย่างแท้จริง ไม่นับเวลาพักเข้าเป็นเวลาทำงาน

ฎ.๒๒๗๙-๒๒๘๐/๒๘ ลูกจ้างมีหน้าที่ปิดเปิดเครื่องสูบน้ำมันตามที่ได้รับแจ้งเป็นครั้งคราว ในเวลาที่ไม่มียานก็ต้องอยู่ประจำตามหน้าที่เพื่อรอรับคำสั่ง ต้องถือว่าลูกจ้างทำงานให้นายจ้างอย่างหนึ่ง นายจ้างจะค่าค่าล่วงเวลาโดยคิดเฉพาะช่วงเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานเท่านั้นไม่ได้ ต้องจ่ายเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๒. ลูกจ้างต้องยินยอมทำงานล่วงเวลาเป็นคราวไป

ฎ.๕๙๗๘/๒๕๕๐ ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างในเวลาทำงานปกติโดยไม่มี การคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย จึงตกเป็นโมฆะ

ฎ.๘๖๘๔/๔๘ ลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลาจะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างไม่ได้

ฎ. ๓๔๗๗/๒๕๒๕ การที่ลูกจ้างยินยอมปฏิบัติงานเกินเวลาตลอดมาหาทำให้ลูกจ้างหมดสิทธิเรียกร้องไม่

๓. ถ้านายจ้างไม่ได้สั่งให้ทำ แม้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ก็ไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา

ฎ.๙๐๑๕/๔๙ การทำงานของลูกจ้างที่จะเป็นการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นความประสงค์ของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา โดยลูกจ้างให้ความยินยอมเสียก่อนเป็นคราว ๆ ไป เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะใด นายจ้างต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะเวลาการเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้นหากนายจ้างจะออกคำสั่งในเรื่องการทำงานล่วงเวลาอีกก็ต้องให้สอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว เมื่อนายจ้างไม่ได้สั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา การที่ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในแต่ละวันจึงไม่ใช่การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๔. ถ้านายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้ถูกต้อง แม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่ผูกพันให้ต้องทำงาน

ฎ.๔๑๒๑/๒๕๔๓ นายจ้างจะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้หรือไม่ เพียงใด ต้องอยู่ภายใต้บังคับมาตรา ๒๔ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเรื่องกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาระหว่างนายจ้างลูกจ้าง คำสั่งของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจึงไม่ชอบด้วยมาตรา ๒๔ แม้ลูกจ้างจะลงชื่อให้ความยินยอมว่าจะปฏิบัติตาม ก็ไม่ผูกพันลูกจ้างให้ต้องทำงานล่วงเวลา การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานล่วงเวลาทุกวันยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างขัดคำสั่งนายจ้าง

๕.งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป หรืองานฉุกเฉิน

ฎ. ๒๙๘๕-๒๙๘๖/๒๕๔๓ งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานนั้นหมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย ส่วนงานฉุกเฉินนั้นหมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าและงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๖.งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้แม้ลูกจ้างจะยินยอมทำก็ตาม

ฎ. ๑๒๑๑๕-๑๒๑๘๐/๒๕๔๗ ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุอันตราย แต่การผลิตเป็นระบบปิด ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณีที่ได้โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่าเสียง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความชื้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบการไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดและนายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓

๗. ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุด (รวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย) ตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคสอง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน ซึ่งนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ไม่รวมอยู่ในสามสิบหกชั่วโมงตามกฎหมายฉบับนี้

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๑. ค่าล่วงเวลาต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง

ฎ. ๗๗๓๔-๗๗๓๙/๒๕๕๓ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่าย การที่นายจ้างยินยอมให้บริษัทนำเที่ยวผู้ว่าจ้างจ่ายให้ลูกจ้างโดยตรงก็เพื่อความสะดวกที่ลูกจ้างจะได้รับเงินเร็วขึ้น โดยมีจำนวนเท่าเดิมไม่ได้ลดลง นายจ้างย่อมมีอำนาจบริหารจัดการได้ตามเหตุผลและตามสมควร

๒. การตกลงรวมค่าจ้างกับค่าล่วงเวลาเหมาจ่าย ไม่มีผลบังคับ

ฎ. ๕๙๗๘/๒๕๕๐ การคำนวณว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ต้องรู้อัตราค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติเสียก่อน ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่างานในเวลาทำงานตามปกติโดยไม่มี การคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างทั้งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย ข้อตกลงจึงเป็นโมฆะ

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๓. ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา (ม.๖๕)

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจทำการแทนนายจ้างกรณีจ้าง/ ให้บำเหน็จ/ เลิกจ้าง

ฎ.๒๔/๔๓ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหมายถึงลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งบังคับบัญชา ซึ่งต้องมีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง ในกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินิจฉัยร้องทุกข์ อย่างหนึ่งอย่างใด ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

ฎ.๒๔๗๑/๒๗ ต้องมีอำนาจโดยตรงโดยไม่ต้องให้ผู้ใดพิจารณาอีก

งานที่ต้องออกไปทำนอกสถานที่ ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

ฎ.๑๓๙๕/๔๘ งานตรวจสอบอุบัติเหตุที่ไม่ต้องเข้าที่ทำงาน แต่ประจำอยู่ที่บ้าน เมื่อมีอุบัติเหตุคนงานจ้างจะโทรศัพท์แจ้งให้ไปดำเนินการ เมื่อเสร็จงานก็จะกลับบ้านเพื่อรอรับโทรศัพท์แจ้งเหตุ

งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

ฎ.๔๑๑๖/๕๖ หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันหยุดคือ ๒ เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ

เวลาพัก

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

เวลาพัก

๑. นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นได้ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

ฎ. ๘๒๓๗/๒๕๕๐ การทำงานกะดึกระหว่างเวลา ๒๓.๓๐ น. ถึง ๘.๓๐ น. นายจ้างไม่ได้กำหนดเวลาพักไว้แน่นอนแต่ในช่วงเวลานี้ห้องอาหารของนายจ้างจะเปิด ๒ ช่วงคือ ระหว่างเวลา ๒๓.๓๐ น. ถึง ๐๑.๓๐ น. และเวลา ๖ น. ถึง ๘ น. พนักงานจะเข้าไปรับประทานอาหารช่วงใดก็ได้โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปและพักผ่อนในห้องดังกล่าว ถ้าพนักงานผู้ใดไม่เข้าไปรับประทานอาหารจะพักผ่อนที่ห้องทำงานก็ได้ ถือว่านายจ้างได้กำหนดเวลาพักไว้ให้แก่ลูกจ้างแล้ว

ฎ. ๗๔๙๗/๒๕๓๘ การที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันละ ๑ ชั่วโมง แม้จะไม่ชอบแต่ก็เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะฟ้องขอให้บังคับนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือจ่ายค่าจ้างในเวลาพัก เมื่อจำเลยให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพัก ๑ ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างในเวลาพักให้โจทก์วันละหนึ่งชั่วโมง และการที่จำเลยยังไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้าง ตราบใดที่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพักให้ย่อมเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์อยู่ตลอดไป

เวลาพัก

ฎ. ๒๒๑๔-๒๒๑๘/๒๕๓๘ นายจ้างกำหนดเวลาพัก ๑๒ น. ถึง ๑๒.๔๐ น. และเวลา ๑๗.๓๐ น. ถึง ๑๗.๕๐ น. เมื่อนายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติ ๗.๑๕ น. ถึง ๑๗.๕๐ น. เวลาพักดังกล่าวจึงยังอยู่ในเวลาทำงาน นายจ้างให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวโดยยินยอมให้กลับบ้านได้ก่อนเวลาเลิกงาน ช่วงเวลา ๑๗.๓๐ น. ถึง ๑๗.๕๐ น. รวม ๒๐ นาที ถือได้ว่าเป็นเวลาที่นายจ้างจัดให้พักแล้วเมื่อรวมกับเวลาพักระหว่างเวลา ๑๒ น. ถึง ๑๒.๔๐ น. อีก ๔๐ นาที จึงครบหนึ่งชั่วโมงตามกฎหมายแล้ว

๒. ค่าจ้างส่วนที่ทำงานในเวลาพักคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างทั้งวัน

ฎ. ๓๕๐๖/๒๕๒๗ เวลาทำงานปกติย่อมหมายถึงเวลาทำงานอย่างแท้จริง ไม่นับเวลาพักเข้าเป็นเวลาทำงาน

ฎ. ๒๓๕๑/๒๕๓๒ เมื่อนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ๑ ชั่วโมง หลังจากทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติไปวันละ ๑ ชั่วโมง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเป็นค่าจ้างส่วนที่ทำงานเกินไปนี้จากนายจ้างโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละวันที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง (ลูกจ้างรายวัน)

ฎ. ๒๘๔๑/๒๕๓๑ แม้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาพักก็เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ หากใช้นอกเวลาทำงานปกติอันจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่ ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องได้แต่เพียงค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนเท่านั้น (ลูกจ้างรายเดือน)

ฎ.๓๔๐๗/๒๕๖๔ การที่โจทก์ฟ้องขอค่าล่วงเวลาเนื่องจากจำเลยไม่จัดเวลาพักในช่วงบ่ายซึ่งเป็นเวลาทำงานปกติของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าล่วงเวลา แต่พอถือได้ว่าเป็นการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานให้ลูกต้องตามกฎหมายให้

วันหยุด

วันหยุดมี ๓ ประเภท หยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หยุดพักผ่อนประจำปี

๑.วันหยุดประจำสัปดาห์ ทำงาน ๖ วัน/หยุด ๑ วัน งานโรงแรม ขนส่ง งานในป่าที่ทุรกันดารอาจสะสมไปหยุดภายใน ๔ สัปดาห์ได้ (ทำงาน ๒๔ วัน หยุด ๔ วัน) (มาตรา ๒๘)

ฎ.๒๒๔๑/๓๑ ลูกจ้างรายเดือน ได้รับเงินเดือนค่าจ้างของทุกวันตลอดทั้งเดือน ซึ่งรวมวันหยุดประจำสัปดาห์แล้ว

ฎ.๗๖๗๐/๒๕๔๗ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงจึงขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และใช้บังคับไม่ได้

๒.วันหยุดตามประเพณี ๑๓ วันต่อปี นายจ้างต้องกำหนด / จากวันหยุดราชการ ศาสนา หรือขนบธรรมเนียม ถ้าสภาพงานไม่อาจหยุด อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชย หรือนายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (มาตรา ๒๙)

วันหยุด

หากนายจ้างกำหนดวันหยุดอื่นแทนวันหยุดที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่มีผลบังคับ

ฎ.๑๑๑๘๒/๕๓ นายจ้างกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น การกำหนดดังกล่าวไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย

จะมีวันหยุดได้ต้องมีวันทำงานก่อน

ฎ.๘๘๘๙/๔๗ วันหยุดตามประเพณีต้องเป็นวันหยุดระหว่างการทำงาน การที่ลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่เดือนมกราคมจนถึงแก่ความตายในเดือนตุลาคมของปีนั้นโดยไม่มีการทำงาน จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณี นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีแก่ลูกจ้าง

การกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่มีแบบ

ฎ.๑๘๕๐/๒๕๔๔ เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้อำนาจนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้เองปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยไม่ต้องไปทำความตกลงกับลูกจ้าง จึงมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๐ นายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ตามตัวบทกฎหมายดังกล่าวแม้ไม่มีวันที่ประกาศใช้และไม่มีการชื้อกรรมการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่ทำให้ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีตกเป็นโมฆะเพราะกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้ ประกาศดังกล่าวจึงมีผลผูกพันลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม

วันหยุด

การกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่มีแบบ

กฎ.๔๓๒๑/๒๕๔๘ นายจ้างประกาศให้นำวันหยุดในวันเสาร์ที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๖ แลกกับวันจันทรี่ ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ที่ ๖ เมษายน ๒๕๔๖ โดยให้ลูกจ้างและพนักงานทุกคนมาทำงานในวันหยุดชดเชยวันจันทรี่ในวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ เมื่องานที่ลูกจ้างทำไม่ใช่งานประเภทใดประเภทหนึ่งตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จึงไม่อาจตกลงเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีได้ มีผลเท่ากับวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ ยังเป็นวันหยุดตามประเพณีชดเชยวันจันทรี่ การที่ลูกจ้างทำงานในวันดังกล่าวเพียง ๘ นาฬิกา ถึง ๑๒ นาฬิกา จะถือว่าในช่วงเวลา ๑๓ นาฬิกา ถึง ๑๗ นาฬิกา ที่ลูกจ้างไม่ทำงานเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไม่ได้

๓.วันหยุดพักผ่อนประจำปี ทำงานมาครบ ๑ ปี ได้สิทธิไม่น้อยกว่า ๖ วัน/ปี อาจตกลงกันสะสมได้ (มาตรา ๓๐)

นายจ้างมีหน้าที่ต้องกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง

กฎ.๒๘๑๖-๒๘๒๒/๒๕๒๙ จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานขอนแก่นอุทธรณ์ฎีกาจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ระหว่างพิจารณา จำเลยมีหนังสือให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้หยุดตั้งแต่วันที่กำหนดเป็นต้นไปโดยให้โจทก์เลือกเอาวันหยุดเองตามที่สะดวกและเหมาะสม ย่อมถือได้ว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว

แม้ นายจ้างจะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดด้วย (ฎ. ๖๙๔๔/๒๕๕๐)

วันหยุด

สิทธิที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำปีจะเกิดขึ้นต่อเมื่อทำงานมาแล้วครบ ๑ ปี จึงจะเริ่มนับ โดยสิทธิที่ได้หยุดเป็นของปีที่ผ่านมา

ฎ. ๕๑๓/๒๕๒๔ ข้อบังคับของจำเลยมีความว่า พนักงานที่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีสิทธิพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็ม วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้จะเก็บสะสมไว้ในปีต่อไปไม่ได้ ดังนั้นพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลา ๑ ปี กับ ๑ วัน ก็ย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ไม่จำเป็นต้องทำงานต่อไปจนครบอีก ๑ ปี และการที่พนักงานมิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นก็เป็นแต่เพียงจะนำไปเก็บสะสมไว้ใช้ในปีต่อไปไม่ได้เท่านั้นเอง หาเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกไม่

แม้ตามสภาพของงานลูกจ้างต้องไปทำงานให้จำเลยสัปดาห์ละเพียง ๒ หรือ ๓ วัน ก็ไม่มีกฎหมายกำหนดข้อยกเว้นไว้ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี (ฎ. ๑๙๐๒/๒๕๒๓)

แม้ลูกจ้างจะทำงานครบ ๑ ปี ทำให้เกิดสิทธิหยุดแล้ว แต่ในการทำงานปีที่ ๒ ลูกจ้างลาออก เช่นนี้ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีแรก (ฎ. ๓๖๘๓/๒๕๒๖)

หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างเมื่อครบ ๑ ปี โดยไม่มีการทำงานของปีที่สองเลย เช่นนี้เมื่อลูกจ้างสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและไม่มีโอกาสจะใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างจะเรียกค่าจ้างโดยอ้างว่าหากไม่ถูกเลิกจ้างก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสืบเนื่องมาจากการทำงานครบ ๑ ปีของปีงบประมาณที่ผ่านมาหาได้ไม่ (ฎ. ๑๖๐๔/๒๕๒๘)

วันหยุด

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ฎ.๒๖๘๖/๒๕๒๗ การที่โจทก์มีหน้าที่ต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด กับการมีงานให้ทำจริง ๆ ในช่วงเวลานั้น ๆ เป็นคนละกรณีกัน เมื่อโจทก์ต้องทำงานในช่วงเวลาที่จำเลยกำหนดแต่ไม่มีงานให้โจทก์ทำ ไม่ทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวไม่เป็นการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

ฎ. ๕๘๘๘/๒๕๓๐ การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจมาทำงานจึงไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

ค่าจ้างสำหรับวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด

๑. ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุด เว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ (มาตรา ๕๖)

ฎ.๕๒๗๔/๓๐ ระหว่างปิดงาน การทำงานได้ยุติลงชั่วคราว นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างวันทำงานตามปกติและค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

๒. ลูกจ้างได้ค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มอีก ๑ เท่า ของค่าจ้างปกติ (มาตรา ๖๒)

ฎ.๒๖๘๖/๒๗ เมื่อลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดตามที่นายจ้างกำหนดแต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ไม่ทำให้ช่วงเวลานั้นไม่เป็นการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

๓. ถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ได้ ๓ เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง (มาตรา ๖๓)

๔. ถ้านายจ้างไม่จัดวันหยุด/จัดน้อยกว่ากฎหมาย ต้องจ่ายค่าทำงานให้ลูกจ้าง (มาตรา ๖๔)

ฎ.๖๘๔๘/๒๕๔๘ บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๘ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๔ หมายความว่า นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดและจ่ายในอัตราสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุด

๕. ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕(๑) ไม่มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างจ่าย (มาตรา ๖๖)

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๑. ลาป่วยได้ตามจริง หากลาตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างตลอดวันลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม มาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรานี้

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๑. ลาป่วยได้ตามจริง หากลาตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ (ม. ๓๒) ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างตลอดวันลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน (ม. ๕๗)

ฎ.๒๕๙๘/๒๕๔๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีบทบัญญัติว่าลูกจ้างต้องมีอาการป่วยจนไม่สามารถทำงานได้จึงมีสิทธิลาป่วยได้ การที่โจทก์ป่วยจริงแล้วยื่นใบลาป่วยจึงมิใช่เป็นการลาป่วยเท็จ

ฎ. ๓๒๑๑/๒๕๔๕ การที่โจทก์ลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์และได้รับอนุญาตให้ลาจนครบกำหนดและมาทำงานแล้วก็ตาม หากจำเลยสงสัยว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่หรือใช้สิทธิลาป่วยไม่สุจริต ก็ชอบที่จะสั่งให้โจทก์ไปตรวจกับแพทย์อื่นซึ่งจำเลยจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่

ฎ. ๓๙๔๐/๒๕๕๘ การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ แม้ใบรับรองแพทย์ที่โจทก์นำมาแสดงจะมีชื่อของสถานพยาบาลของทางราชการ แต่ก็ออกโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง จึงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย

ฎ. ๖๙๑๐/๒๕๔๖ การที่โจทก์ถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในการลาิจ ต่อมาโจทก์ลาป่วยไม่ว่าการลาป่วยนั้นจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณีที่โจทก์เคยถูกจำเลยตักเตือน

ฎ. ๗๒๔/๒๕๔๙ โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานขายต้องควบคุมดูแลพนักงานขายในการจำหน่ายสินค้าเพื่อหารายได้ให้แก่จำเลย แต่กลับลาป่วยทั้งเดือนไม่ได้มาทำงานเลยย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย ถือว่าโจทก์หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน การเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๒. ลาเพื่อทำหมันได้ตามที่แพทย์กำหนดในใบรับรอง ได้รับค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๕๗ วรรคสอง ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันด้วย

การลาตามมาตรานี้มีสองกรณีคือ การลาเพื่อทำหมัน กับการลาเนื่องจากการทำหมัน ซึ่งตามมาตรา ๕๗ วรรคสอง บัญญัติให้ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันด้วย ลูกจ้างที่มีสิทธิลาและได้รับค่าจ้างต้องเป็นการลาเพื่อทำหมันไม่รวมถึงการลาเนื่องจากการทำหมัน และลูกจ้างที่มีสิทธิลาเป็นได้ทั้งลูกจ้างชายและหญิง ส่วนจำนวนวันไม่มีกำหนดไว้ซึ่งต้องพิจารณาจากความเป็นจริงตามวันที่ทำจริงตามใบรับรองแพทย์

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๓.ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า ๓ วัน แต่ได้ค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

ฎ. ๕๑๙๒/๒๕๓๙ โจทก์เป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหาร ควรจะมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ การที่โจทก์ลากิจโดยไม่มีกำหนดเวลา แสดงให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และเมื่อโจทก์ยื่นใบลาแล้วหยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าจำเลยจะอนุมัติหรือไม่เป็นการขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการลา เมื่อจำเลยไม่อนุมัติจึงถือว่าโจทก์ขาดงาน

ฎ. ๕๖๑๔/๒๕๓๗ ลูกจ้างลาจลล่วงหน้าเพื่อลาเกินกว่า ๔ วัน เป็นกรณีไม่ได้รับค่าจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างก็ไม่ได้อนุมัติ เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเรียกลูกจ้างมาตักเตือนให้ปรับปรุงตัว ลูกจ้างรับปากว่าจะทำเป็นครั้งสุดท้าย หากมีอีกจะถือเป็นการขาดงาน และลงชื่อผู้จัดการไว้ เป็นการไม่ตั้งใจเอาโทษแก่ลูกจ้างและไม่ถือเป็นการความผิดแล้ว

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๔. ลาเกี่ยวกับการทหาร ได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละ ๖๐ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

เป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ มาตรา ๓๖ และพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งหากกำลังพลสำรองหลักเลียงขัดขึ้นมีโทษทางอาญา การลาตามมาตรานี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน การไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรานี้นอกจากจะมีโทษปรับตามมาตรา ๑๕๖ แล้ว ยังมีโทษปรับตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔๐ ด้วย

ส่วนการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ที่กำหนดให้มีการลงบัญชีทหารกองเกินเพื่อตรวจเลือกเข้ารับราชการกองประจำการนั้น หากเป็นเพียงการลาไปเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกยังคงอยู่ในความหมายของการลาตามมาตรานี้ แต่หากถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการอันเป็นการเข้ารับราชการจึงไม่สามารถทำงานกับนายจ้างเดิมได้ต่อไป ดังนี้ไม่ถือเป็นการลาตามมาตรานี้ต่อไป เว้นแต่นายจ้างจะมีข้อตกลงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเป็นอย่างอื่น

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๕. ลาเพื่อการฝึกอบรมตามกฎหมายกระทรวง ค่าจ้างตามตกลง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

ข้อ ๒ กำหนดให้ลูกจ้างแจ้งเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา และข้อ ๓ กำหนดให้นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาได้หากในปีที่ลานั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือนายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๕. ลาเพื่อการฝึกอบรมตามกฎหมายกระทรวง ค่าจ้างตามตกลง (ม. ๓๖)

ฎ. ๒๖๒๖/๒๕๒๖ ธนาocarโจทก์มีระเบียบว่าผู้สอบคัดเลือกได้จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนบรรจุแต่งตั้ง จำเลยสอบคัดเลือกได้ โจทก์จึงรับจำเลยเข้าทำการฝึกอบรมและให้จำเลยทำหนังสือรับรองว่า ในกรณีที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว ถ้าจำเลยลาออกจากงานภายใน ๑๘ เดือน นับแต่วันเริ่มการฝึกอบรมยอมชำระเบี้ยปรับแก่โจทก์ ดังนี้ การที่โจทก์ให้จำเลยทำหนังสือรับรองดังกล่าวแสดงว่า เป็นความประสงค์ของโจทก์ที่จะให้มีข้อตกลงอันเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน หรือประโยชน์ของโจทก์เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานด้วย หาใช่เป็นการแสดงเจตนาของจำเลยฝ่ายเดียวไม่ หนังสือรับรองดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย

ฎ. ๕๒๒๐/๒๕๓๘ ระเบียบของโจทก์ที่กำหนดว่า พนักงานที่ลาไปศึกษาเมื่อศึกษาสำเร็จแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าเท่าของเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดใช้เงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายระหว่างและเนื่องจากการลา หมายถึงการไปศึกษาเพิ่มพูนความรู้ให้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งสูงกว่าปริญญาตรีเท่านั้น จำเลยไปรับการฝึกอบรมหลักสูตร TECHNICAL POWER DISTRIBUTION OF ELECTRIC POWER NETWORK ซึ่งไม่ใช่ระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ประเทศเยอรมัน โดยได้รับทุนจากรัฐบาลเยอรมัน และโจทก์จ่ายสมทบบางส่วน โดยจำเลยไม่ได้ทำสัญญาผูกพันกับโจทก์ตามระเบียบดังกล่าว จำเลยจึงไม่ผูกพันว่าจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าเท่าของเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดใช้เงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายตามระเบียบดังกล่าว

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๖. ลาคลลดรวมตรวจสอบครรรภ์ก่อนคลลดได้ครรรภ์หนึ่งไม่เกัน ๙๘ วัน ได้รับค่าจ้างไม่เกัน ๔๕ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรรภ์หนึ่งไม่เกันเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายควมรวมถึงวันลาเพื่อตรวจสอบครรรภ์ก่อนคลลดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำรวมวันหยุดที่มีในระหว่างการลาด้วย

มาตรา ๕๙ ให้นำจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกันสี่สิบห้าวัน

ฎ. ๑๓๙๔/๒๕๔๙ ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับ ส. ตามสัญญาจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ว่าภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันเริ่มสัญญา หาก ส. ตั้งครรรภ์ให้ถือว่า ส. ได้บอกเลิกสัญญานี้แล้ว เป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้าง เพราะ ส. มีครรรภ์ อันขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๓ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับควมสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงเป็นโมฆะ

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๖. ลาคลอด

ฎ. ๑๙๕๙/๒๕๔๘ ในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรยังมีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใดห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นในระหว่างการลาเพื่อคลอดบุตร คงมีเพียง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๓ ที่บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์" แต่จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์มีครรภ์ กรณีจึงไม่ต้องด้วยข้อห้ามตามมาตรา ๔๓ เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์มีครรภ์ การบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยที่ 1 ที่กระทำในระหว่างที่โจทก์ลาคลอดบุตรจึงเริ่มมีผลตั้งแต่วันที่โจทก์ได้รับหนังสือเลิกจ้างหาใหม่มีผลเมื่อวันลาคลอดบุตรของโจทก์สิ้นสุดลงไม่

สำหรับกรณีตามมาตรา ๕๙ ที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวันนั้น มีข้อยกเว้นหากเป็นการลาเพื่อคลอดบุตรในระหว่างปิดงานหรือปิดงานงดจ้างซึ่งไม่มีการทำงาน

ฎ. ๑๖๑๒/๒๕๓๐ การที่โจทก์คลอดบุตรระหว่างที่จำเลยปิดงานอันเป็นการที่จำเลยใช้สิทธิตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ วรรคสามนั้น ถึงแม้โจทก์ไม่ได้คลอดบุตรในช่วงเวลาดังกล่าว โจทก์ก็ได้ทำงานให้จำเลยเพราะจำเลยปิดงานซึ่งเป็นกรณีที่จำเลยปฏิเสธไม่ยอมให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างทำงานชั่วคราวตามมาตรา ๕ วรรคหกแห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในเมื่อโจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลยในระหว่างนั้น จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ เพราะการจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนดังนั้นการที่โจทก์คลอดบุตรในช่วงเวลาที่จำเลยปิดงานโจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากจำเลย

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๖. ลาคลลดรวมตรวจสอบครรรค์ก่อนคลลดได้ครรรค์หนึ่งไม่เก็น ๙๘ วัน ได้รับค่าจ้างไม่เก็น ๔๕ วัน

การลาเพื่อคลลดบุตรตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๓ หรือ MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED) 1992 (NO.103) มาตรา ๓ ให้มีกำหนดอย่างน้อย ๑๒ สัปดาห์ โดยรวมระยะเวลาที่ต้องนอนพักหลังคลลดบุตรด้วย และตามอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา ค.ศ. ๒๐๐๐ หรือ MATERNITY PROTECTION CONVENTION 2000 (NO.183) ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถลาในระหว่างตั้งครรภ์และเพื่อคลลดบุตรได้ไม่ต่ำกว่า ๑๔ สัปดาห์ หรือ ๔๘ วัน และตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “การคลลดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดหรือไม่ ดังนั้นการลาคลลดจึงควรเป็นกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๘ สัปดาห์ และไม่ว่าจะคลลดโดยทารกมีชีวิตหรือไม่ หากเป็นการลาที่ทารกคลลดโดยมีชีวิตแม้ว่าลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์มาแล้วน้อยกว่า ๒๘ สัปดาห์ ก็น่าจะถือว่าเป็นการลาคลลดตามมาตรานี้เช่นกัน ส่วนการลาที่เกี่ยวข้องกันไม่ว่าจะลาไปพบแพทย์เพื่อตรวจสอบครรรค์ การลาเพราะมีอาการแพ้ท้อง โดยลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์มาแล้วน้อยกว่า ๒๘ สัปดาห์ ถือเป็นการลาเพื่อคลลดบุตรตามมาตรานี้ด้วย ส่วนการลาเพราะแท้งบุตรจะเป็นกรณีของการลากิจหรือลาป่วย

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๗. ลูกจ้างเด็กลาพัฒนาความรู้ ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

ฎ. ๑๔๗๓/๒๕๓๘ การที่นายจ้างจะมีความผิดฐานรับเด็กหญิงอายุต่ำกว่า ๑๓ ปีบริบูรณ์เข้าทำงานอันเป็นการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องได้ความว่านายจ้างรู้ว่าเด็กที่ตนรับเป็นลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๓ ปีบริบูรณ์ซึ่งโจทก์จะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่านายจ้างผู้รับเด็กเข้าทำงานรู้เช่นนั้นเมื่อโจทก์นำสืบไม่ได้นายจ้างก็ไม่มีความผิด

ฎ. ๑๙๙๐/๒๕๒๖ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๖๗ (๓) โจทก์ทั้งสองผู้ใช้อำนาจปกครองมีสิทธิให้บุตรทำการงานตามสมควรแก่ฐานะบุรุษ และมาตรา ๑๕๖๓ บัญญัติให้บุตรจำต้องอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดา ดังนั้นกิจการหรือแรงงานที่บุตรทำให้บิดามารดาถือการอุปการะเลี้ยงดูอย่างหนึ่ง เมื่อ ว.บุตรโจทก์ถูกระทำละเมิดตายยอมทำให้โจทก์ขาดไร้อุปการะจากผู้ตาย โจทก์ฟ้องเรียกค่าขาดแรงงาน ว.ถือได้ว่าเป็นการเรียกร้องค่าขาดไร้อุปการะนั้นเอง

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๗. ลูกจ้างเด็กพัฒนาความรู้ ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน หรือ CONVENTION CONCERNING MINIMUM AGE FOR ADMISSION TO EMPLOYMENT 1973 (NO.138) มาตรา ๗ ได้กำหนดเป็นหน้าที่ของประเทศสมาชิกต้องมีกฎหมายภายใน กำหนดให้ลูกจ้างเด็กมีโอกาสได้ศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ซึ่งตรงกับที่บัญญัติในอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก หรือ THE UN CONVENTION ON THE RIGHTS OF THE CHILD ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันแล้วเมื่อปี 1992 ได้กำหนดให้เด็กมีสิทธิที่จะมีชีวิตรอด มีสิทธิที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากการทารุณทุกรูปแบบ และมีสิทธิในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่อง ที่มีผลกระทบต่อเด็ก

การทำงานของเด็กจะอยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานต่อเมื่อเป็นการจ้างแรงงาน หากเด็กหรือเยาวชนทำงานในครอบครัว ช่วยเหลือบิดามารดา เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย การฝึกเตรียมเข้าทำงานตามหลักสูตรการเรียนการสอนของ สถาบันการศึกษานิตสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาฝึกงานกับสถานประกอบกิจการ เป็นการฝึกทำงานโดยมีเจตนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในอนาคต มิได้มีเจตนาทำงานเพื่อรับค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากนั้นการฝึกงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งไม่เป็นการจ้างแรงงานไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานเช่นกัน