



การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

มาตรา ๕ การทำงานล่วงเวลา คือ การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป หากลักษณะหรือสภาพของงานถ้าหยุดจะเสียหายหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างให้ทำได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๓๑ ห้ามทำงานล่วงเวลาในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

๑. เวลาทำงานปกติตามมาตรานี้ต้องนับเวลาที่ทำงานจริงเท่านั้น

ฎ.๓๕๐๖/๒๕๒๗ ลูกจ้างทำงานกะละ ๘ ชั่วโมง ๑๕ นาที กำหนดเวลาทำงานตามปกติย่อมหมายถึงเวลาทำงานอย่างแท้จริง ไม่นับเวลาพักเข้าเป็นเวลาทำงาน จึงต้องนำเวลาพัก ๒๐ นาที หักออกจากช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน เวลาทำงานตามปกติของลูกจ้าง จึงไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ฎ. ๒๘๔๑/๒๕๓๑ แม้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาพักก็เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ หากในนอกเวลาทำงานปกติอันจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่ ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องได้แต่เพียงค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนเท่านั้น

ฎ. ๗๔๙๗/๒๕๓๘ การที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักรวันละ ๑ ชั่วโมง แม้จะไม่ชอบแต่ก็เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะฟ้องขอให้บังคับนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือจ่ายค่าจ้างในเวลาพัก เมื่อจำเลยให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพัก ๑ ชั่วโมงตั้งแต่วันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างในเวลาพักให้โจทก์วันละหนึ่งชั่วโมง และการที่จำเลยยังไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้าง ตรีบาใดที่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพักให้ย่อมเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์อยู่ตลอดไป

ฎ. ๒๒๗๙-๒๒๘๐/๒๕๒๘ นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้แน่นอน และกำหนดให้วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือจากกำหนดเวลาทำงานดังกล่าว จึงต้องนับเวลาทั้งหมดตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มทำงานนอกเวลาจนถึงเวลาหมดหน้าที่หรือเสร็จสิ้นการงาน แม้ในระหว่างเวลาดังกล่าวลูกจ้างมีหน้าที่ปิดเปิดสวิตซ์เครื่องสูบน้ำมันซึ่งจะได้รับแจ้งคำสั่งเป็นครั้งคราว แม้ลูกจ้างมีงานทำเพียงบางครั้งบางคราวแต่เวลาที่ไม่มีงานทำลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องอยู่ประจำตามหน้าที่เพื่อรอรับคำสั่ง ต้องถือว่าลูกจ้างทำงานอย่างหนึ่งให้นายจ้าง นายจ้างจะจ่ายค่าล่วงเวลาโดยคิดเฉพาะระยะเวลาช่วงที่ลูกจ้างปฏิบัติงานเท่านั้นหาได้ไม่ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๒. ลูกจ้างต้องยินยอมทำงานล่วงเวลาเป็นคราวไป

ฎ. ๕๙๗๘/๒๕๕๐ ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างในเวลาทำงานปกติโดยไม่มีกรคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย จึงตกเป็นโมฆะ

ฎ. ๘๖๘๔/๒๕๔๘ ลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลาจะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างไม่ได้

ฎ. ๓๔๗๗/๒๕๒๕ การที่ลูกจ้างยินยอมปฏิบัติงานเกินเวลาตลอดมาทำให้ลูกจ้างหมดสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่

๓. ถ้านายจ้างไม่ได้สั่งให้ทำ แม้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ก็ไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา

ฎ. ๙๐๑๕/๒๕๔๙ การทำงานของลูกจ้างที่จะเป็นการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นความประสงค์ของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา โดยลูกจ้างให้ความยินยอมเสียก่อนเป็นคราว ๆ ไป เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะใด นายจ้างต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะการเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้า 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

๕. งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป หรืองานฉุกเฉิน

ฎ. ๑๐๑๐/๒๕๖๓ งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น หมายถึงลักษณะหรือสภาพงานที่ลูกจ้างทำนั้น ลูกจ้างต้องประจำการ ณ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ที่นายจ้างกำหนดเพื่อรองานตามหน้าที่ เมื่อมีงานตามหน้าที่ซึ่งเป็นเหตุฉุกเฉินและจำเป็นขึ้นแล้ว ลูกจ้างจึงจะมีหน้าที่ไปปฏิบัติงานดังกล่าว หากไม่มีงานที่เป็นเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเกิดขึ้น ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงาน คงเพียงแต่ประจำการ ณ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ที่นายจ้างกำหนดเพื่อรองานตามหน้าที่เท่านั้น เมื่อแผนกสื่อสารมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับเรือสินค้าที่เข้ามาใช้บริการในเขตร่องน้ำเจ้าพระยาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล การตรวจสอบความถูกต้องและบันทึกข้อมูลเรือสินค้า ควบคุมช่วยการสื่อสารของ กทท. เฝ้าฟังและติดต่อสื่อสารกับเรือสินค้า และให้บริการข้อมูลในระบบบริการเรือทางโทรศัพท์แก่หน่วยงานเกี่ยวข้องในระบบบริการเรือ เช่นนี้ลักษณะงานและสภาพงานของแผนกสื่อสารและที่โจทก์ปฏิบัติในเวลาทำงานปกติและในเวลาทำงานล่วงเวลาเป็นงานที่ต้องให้บริการท่าเรือตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ใช่งานที่ลูกจ้างต้องอยู่ประจำการ ณ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ที่นายจ้างกำหนดเพื่อรองานตามหน้าที่ เมื่อมีงานตามหน้าที่ซึ่งเป็นเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเกิดขึ้นแล้ว ลูกจ้างจึงจะมีหน้าที่ไปปฏิบัติงาน งานที่โจทก์ทำจึงมีลักษณะเป็นงานทั่วไป หาใช่งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็นไม่

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๖. งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้แม้ลูกจ้างจะยินยอมทำก็ตาม ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งทำให้ผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ฎ. ๑๒๑๑๕-๑๒๑๘๐/๒๕๔๗ ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบ แต่การผลิตเป็นระบบปิด ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมีใช้กรณีที่เกิดโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่าเสียง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความชื้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบกิจการไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดและนายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๗. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ กำหนดให้ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุด (รวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย) ตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

ดังนั้น ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคสอง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน ซึ่งนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ไม่รวมอยู่ในสามสิบหกชั่วโมงตามกฎกระทรวงฉบับนี้

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๑. ค่าล่วงเวลาต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง

ฎ. ๗๗๓๔-๗๗๓๕/๒๕๕๓ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่าย การที่นายจ้างยินยอมให้บริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องจ่ายให้ลูกจ้างโดยตรงก็เพื่อความสะดวกที่ลูกจ้างจะได้รับเงินเร็วขึ้น โดยมีจำนวนเท่าเดิมไม่ได้ลดลง นายจ้างย่อมมีอำนาจบริหารจัดการได้ตามเหตุผลและตามสมควร

๒. การตกลงรวมค่าจ้างกับค่าล่วงเวลาเหมาจ่าย ไม่มีผลบังคับ

ฎ. ๕๙๗๘/๒๕๕๐ การคำนวณว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ต้องรู้อัตราค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติเสียก่อน ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่างานในวันทำงานตามปกติโดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย ข้อตกลงจึงเป็นโมฆะ

ข้อจำกัดการทำงานล่วงเวลา

๑. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๓๙/๑ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๕ กำหนดว่า “นายจ้างอาจให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น”

ข้อจำกัดการทำงานล่วงเวลา

๒. ลูกจ้างเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

ฎ. ๔๐๑๔/๒๕๖๓ “การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการชู้ตริตบุคคล” ตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ เป็นนิยามที่มุ่งหมายถึงการกระทำอย่างอื่นที่มีลักษณะของการบีบบังคับเพื่อหลอกลวงประโยชน์ในรูปแบบอื่นของการเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมผู้เสียหายซึ่งเป็นเด็กและเป็นลูกจ้างต้องทำงานตั้งแต่เวลา ๒ หรือ ๓ นาฬิกา จนถึง ๑๘ นาฬิกา เฉลี่ยวันละ ๑๕ ชั่วโมง ต่อวันทุกวัน และได้รับค่าจ้างเฉลี่ยแล้วไม่ถึง ๒๐๐ บาท ต่อวัน ซึ่งเทียบกับเวลาทำงานแล้วถือว่าต่ำมาก ทั้งหากทำงานไม่ครบกำหนดเวลาก็ไม่ได้ค่าจ้าง โดยไม่มีวันหยุดปกติและไม่ได้ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างพิเศษ มีเวลาพักระหว่างทำงานในช่วงรับประทานอาหารเช้าและกลางวันครั้งละไม่เกิน ๑๕ ถึง ๓๐ นาที และต้องทำงานเหมือนผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นถึงเจตนาเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมและเป็นการชู้ตริตโดยจำเลยที่ ๑ ได้รับประโยชน์อันเป็นมูลค่าส่วนเกินจากการทำงานปกติของลูกจ้างโดยให้ทำงานเกินเวลาและเกินความคุ้มค่าการทำงานของลูกจ้างอย่างมาก แต่ลูกจ้างกลับได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าปริมาณงานที่ทำ โดยอาศัยเงื่อนไขว่าหากทำงานไม่ครบเวลาทำงานต่อวันจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้นมา เป็นวิธีการบังคับให้ผู้เสียหายไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากต้องยอมทำงานให้ได้ค่าจ้างครบ อันเป็นการบีบบังคับเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมเข้าองค์ประกอบของเจตนาที่แสวงหาประโยชน์โดยวิธีการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการชู้ตริตบุคคล จำเลยที่ ๑ จึงมีความผิดฐานกระทำการค้ามนุษย์

ข้อจำกัดการทำงานค่าล่วงเวลา

๓. ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

- (๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง
- (๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง
- (๓) งานขบวนการจัดจางนรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ
- (๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

ข้อจำกัดการทำงานค่าล่วงเวลา

๓. ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อจำกัดการทำงานค่าล่วงเวลา

๓.ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา (ม.๖๕)

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

ฎ.๒๔/๒๕๔๓ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหมายถึงลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งบังคับบัญชา ซึ่งต้องมีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง ในกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินิจฉัยร้องทุกข์ อย่างหนึ่งอย่างใด ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

ฎ.๒๔๗๑/๒๕๒๗ ต้องมีอำนาจโดยตรงโดยไม่ต้องให้ผู้ใดพิจารณาอีก

ฎ. ๓๑๐๔-๓๑๐๕/๒๕๖๓ การพิจารณาว่า ลูกจ้างซึ่งดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ ต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ โดยมาตรา ๖๕ (๑) นั้น ต้องได้ความว่า สำหรับกรณีการจ้าง ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจจ้างลูกจ้างที่จะเข้าทำงานกับนายจ้างได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ ตั้งแต่การคัดเลือกลูกจ้าง การกำหนดค่าจ้าง และการอนุมัติให้จ้างลูกจ้าง สำหรับกรณีการให้บำเหน็จ ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจประเมินผลงานแล้วมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ และสำหรับกรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ หากลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจคัดเลือกลูกจ้างที่จะเข้าทำงาน แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเพื่ออนุมัติการจ้าง หรือมีอำนาจประเมินผลงานและเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของลูกจ้างคนนั้น หรือมีอำนาจเสนอให้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลิกจ้าง ถือไม่ได้ว่า ลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑)

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

ฎ.๑๓๙๕/๒๕๔๘ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ตรวจสอบอุบัติเหตุรถยนต์ที่ประกนภัยไว้กับจำเลย จำเลยกำหนดเวลาทำงานปกติ ๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๗ นาฬิกา เวลาพักวันละ ๑ ชั่วโมง วันทำงานปกติคือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ วันหยุดตามประเพณีปีละ ๑๓ วัน การทำงานของโจทก์ไม่ต้องไปทำงาน ณ สถานที่ทำการของจำเลย แต่จะประจำอยู่ที่บ้านโจทก์ เมื่อมีลูกค้ำของจำเลยแจ้งต่อจำเลยว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้น จำเลยจะโทรศัพท์แจ้งโจทก์เพื่อให้โจทก์ไปดำเนินการตรวจสอบอุบัติเหตุ เมื่อดำเนินการเสร็จโจทก์เดินทางกลับบ้านเพื่อรอรับโทรศัพท์แจ้งเหตุรายต่อไป และโจทก์ต้องทำรายงานอุบัติเหตุแต่ละครั้งส่งจำเลย งานของโจทก์จะมีขึ้นต่อเมื่อรถยนต์ที่ประกนภัยไว้กับจำเลยเกิดอุบัติเหตุซึ่งไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด จึงเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือโดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

ฎ.๔๑๑๖/๒๕๕๖ ลูกจ้างที่ทำงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ซึ่งวันทำงานไม่ได้หมายถึงวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติตามความหมายของคำว่า “วันทำงาน” ตามมาตรา ๕ แต่หมายถึงวันทำงานที่ลูกจ้างได้ทำซึ่งมาตรา ๖๒ (๒) บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่า ๒ เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ดังนั้นหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันหยุดคือ ๒ เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ

ฎ. ๕๗๘๐/๒๕๖๒ ลูกจ้างที่ทำงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง หากทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ แต่หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันหยุด คือ สองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ

เวลาพัก

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

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 การที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักรวันละ ๑ ชั่วโมง แม้จะไม่ชอบแต่ก็เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะฟ้องขอให้บังคับนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือจ่ายค่าจ้างในเวลาพัก เมื่อจำเลยให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพัก ๑ ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างในเวลาพักให้โจทก์วันละหนึ่งชั่วโมง และการที่จำเลยยังไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้าง トラบใดที่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพักให้ย่อมเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์อยู่ตลอดไป

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 นายจ้างให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวโดยยินยอมให้กลับบ้านได้ก่อนเวลาเลิกงานช่วงเวลา 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 หาใช่นอกเวลาทำงานปกติอันจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่ ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องได้แต่เพียงค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนเท่านั้น (ลูกจ้างรายเดือน)

เวลาพัก

การพิจารณากำหนดเวลาทำงาน วันหยุด การทำงานล่วงเวลา ของลูกจ้าง จะต้องพิจารณาประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดการทำงานในงานต่าง ๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานเป็นอย่างอื่นได้ เช่น ตามกฎกระทรวง ข้อ ๒ กำหนดให้ “งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง” หรือข้อ ๓ ที่กำหนดให้ “งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงก็ได้” เป็นต้น ดังนั้นงานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกิน ๒ ชั่วโมงก็ได้ เช่น ร้านขายอาหารที่เปิดขายอาหาร ๒ ช่วง ช่วงแรกตั้งแต่วเวลา ๑๐ นาฬิกา ถึง ๑๔ นาฬิกา และช่วงที่สองตั้งแต่วเวลา ๑๘ นาฬิกา ถึง ๒๒ นาฬิกา ลูกจ้างสามารถพักในช่วงที่ไม่ได้ทำงานคือตั้งแต่วเวลา ๑๔ นาฬิกา ถึงเวลา ๑๘ นาฬิกา ได้โดยไม่ถือเป็นเวลาทำงาน

เวลาพัก

ฎ. ๓๔๐๗/๒๕๖๔ จำเลยประกอบกิจการห้างสรรพสินค้า งานของจำเลยเป็นงานอาชีพด้านบริการ ดังนั้น โจทก์กับจำเลยจึงตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติต่อวันที่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ข้อ ๒ จำเลยจัดให้โจทก์มีเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลาถึง ๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๘.๓๐ นาฬิกา หรือเวลา ๙ นาฬิกา ถึง ๑๙ นาฬิกา โดยให้พักเวลา ๑๒ นาฬิกา ถึง ๑๓ นาฬิกา ภายหลังจากเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา ๘.๓๐ นาฬิกา หรือ ๙ นาฬิกา แล้ว ซึ่งถือว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดแล้วก็ตาม แต่ในการทำงานภายหลังจากเวลา ๑๓ นาฬิกา จนถึงเวลา ๑๘.๓๐ นาฬิกา หรือ ๑๙ นาฬิกา แล้วแต่กรณี จำเลยมิได้จัดให้โจทก์มีเวลาพักหลังจากโจทก์ทำงานในช่วงบ่ายมาแล้วเกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน จึงเป็นการจัดเวลาพักที่ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ฟ้องขอค่าล่วงเวลาเนื่องจากจำเลยไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานในช่วงบ่ายซึ่งปรากฏว่ายังเป็นเวลาทำงานปกติของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าล่วงเวลาในช่วงเวลาดังกล่าวตามฟ้อง แต่พอถือได้ว่าโจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติ

วันหยุด

วันหยุดมี ๓ ประเภท หยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หยุดพักผ่อนประจำปี

๑.วันหยุดประจำสัปดาห์ ทำงาน ๖ วัน/หยุด ๑ วัน งานโรงแรม ขนส่ง งานในป่าที่ทุรกันดารอาจสะสมไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ ติดต่อกัน (ทำงาน ๒๔ วัน หยุด ๔ วัน) (มาตรา ๒๘)

ฎ.๒๒๔๑/๒๕๓๑ ลูกจ้างรายเดือน ได้รับเงินเดือนค่าจ้างของทุกวันตลอดทั้งเดือน ซึ่งรวมวันหยุดประจำสัปดาห์แล้ว

ฎ.๗๖๗๐/๒๕๔๗ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงจึงขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และใช้บังคับไม่ได้

ฎ. ๕๒๕/๒๕๓๔ นายจ้างมีเวลาให้ลูกจ้างหยุดติดต่อกันเกิน ๒๔ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง ถือได้ว่าแต่ละสัปดาห์นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว

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

วันหยุด

หากนายจ้างกำหนดวันหยุดอื่นแทนวันหยุดที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่มีผลบังคับ

ฎ.๑๑๑๘๒/๒๕๕๓ การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือชนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่ก็ถือได้ว่า ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย และไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา ๒๙ นายจ้างยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือชนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบ และให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าว หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย การที่นายจ้าง กำหนดให้วันทำงานปกติของนายจ้างเป็นวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีตามอัตรา ค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเกินไปกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติตามอำเภอใจเสมือนหนึ่งว่าชำระหนี้โดยรู้ว่าคุณ ไม่มี ความผูกพันต้องชำระ นายจ้างจะถือว่าได้ชำระหนี้ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณีแล้วหาได้ไม่ และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง

วันหยุด

จะมีวันหยุดได้ต้องมีวันทำงานก่อน

ฎ.๘๘๘๘/๔๗ วันหยุดตามประเพณีต้องเป็นวันหยุดระหว่างการทำงาน การที่ลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่เดือนมกราคมจนถึงแก่ความ ตายในเดือนตุลาคมของปีนั้นโดยไม่มีการทำงาน จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณี นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีแก่ลูกจ้าง

การกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่มีแบบ

ฎ.๑๘๕๐/๒๕๔๔ เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้อำนาจนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้เองปีละไม่น้อยกว่าสิบ สามวัน โดยไม่ต้องไปทำความตกลงกับลูกจ้าง จึงมีใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๐ นายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ตามตัวบทกฎหมายดังกล่าวแม้ไม่มีวันที่ประกาศใช้และไม่มี ลายมือชื่อกรรมการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่ทำให้ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีตกเป็นโมฆะเพราะกฎหมายมิได้ กำหนดแบบไว้ ประกาศดังกล่าวจึงมีผลผูกพันลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม

วันหยุด

การกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่มีแบบ

ฎ.๔๓๒๑/๒๕๔๘ นายจ้างประกาศให้นำวันหยุดในวันเสาร์ที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๖ แลกกับวันจันท์ ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ที่ ๖ เมษายน ๒๕๔๖ โดยให้ลูกจ้างและพนักงานทุกคนมาทำงานในวันหยุดชดเชยวันจันท์ในวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ เมื่องานที่ลูกจ้างทำไม่ใช่งานประเภทใดประเภทหนึ่งตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จึงไม่อาจตกลงเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีได้ มีผลเท่ากับวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ ยังเป็นวันหยุดตามประเพณีชดเชยวันจันท์ การที่ลูกจ้างทำงานในวันดังกล่าวเพียง ๘ นาฬิกา ถึง ๑๒ นาฬิกา จะถือว่าในช่วงเวลา ๑๓ นาฬิกา ถึง ๑๗ นาฬิกา ที่ลูกจ้างไม่ทำงานเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไม่ได้

วันหยุด

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

นายจ้างมีหน้าที่ต้องกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง หรือหยุดตามที่ตกลงกัน

ฎ.๒๘๑๖-๒๘๒๒/๒๕๒๙ จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ระหว่างพิจารณา จำเลยมีหนังสือให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้หยุดตั้งแต่วันที่กำหนดเป็นต้นไปโดยให้โจทก์เลือกเอาวันหยุดเองตามที่สะดวกและเหมาะสม ย่อมถือได้ว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว

ฎ. ๒๖๗๑/๒๕๒๕ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีเงื่อนไขกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งความจำนงขอหยุดพักผ่อนประจำปีก่อนแต่อย่างไร เมื่อลูกจ้างยังมีได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้าง

ฎ. ๘๓๒๔/๒๕๔๔ ในปีที่ จ. ลูกจ้างลาออก นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ๑๓ วัน และก่อนลาออก จ.ขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี ๘ วัน นายจ้างอนุญาต การหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวเป็นการหยุดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยสุจริตจึงเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยชอบของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิและตามวันที่ได้ตกลงกับโจทก์ไปแล้วก่อนลาออก โจทก์ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเต็มจำนวน ๘ วัน ให้แก่ลูกจ้าง

วันหยุด

แม้ นายจ้าง จะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ นายจ้าง ต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดด้วย

ฎ. ๖๙๔๔/๒๕๕๐ นายจ้างกำหนดวันหยุดวันลาประเภทต่าง ๆ ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในกรณีที่ไม่มีงานทำหรือไม่ได้ชั้บรถ เพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการของนายจ้าง นายจ้างยังยินยอมให้ลูกจ้างขอลาหยุดปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง แม้นายจ้างจะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสอดคล้องกับบทบัญญัติต่าง ๆ ก็ตาม แต่นายจ้างไม่ได้เป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุด แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างสามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน มากกว่าที่กฎหมายกำหนดอันเป็นคุณแก่ลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำหรือไม่ได้ชั้บรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการ ลักษณะวันหยุดดังกล่าวจึงไม่ใช่วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะมีเงื่อนไขว่าจะลาหยุดได้เฉพาะกรณีไม่มีงานทำเท่านั้น ทั้งลูกจ้างก็มีได้ระบุให้ชัดเจนว่าวันลาหยุดดังกล่าวเป็นการลาหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถือได้ว่าลูกจ้างยังมีได้ใช้สิทธิหยุดสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ฎ. ๕๙๙๖/๒๕๕๕ แม้นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีให้หมดสิ้นไปในปีนั้น ๆ ไม่สามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปสมทบในปีต่อไป แต่ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้กำหนดวันที่ให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีหรือจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๕๓ จึงต้องนำมารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๕๔ ที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

วันหยุด

หากนายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่หยุด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้าง

ฎ. ๒๘๑๖-๒๕๒๒/๒๕๒๙ จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง คดีอยู่ระหว่างพิจารณา จำเลยได้มีคำสั่งเป็นหนังสือให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปีโดยกำหนดให้หยุดตั้งแต่วันที่กำหนดให้เป็นต้นไป ย่อมถือได้ว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว และเป็นการกำหนดช่วงระยะเวลาให้โจทก์พิจารณาเลือกวันหยุดเองตามความสะดวกและเหมาะสม เมื่อโจทก์ไม่ยอมหยุดตามที่จำเลยกำหนดไว้ จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์

ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ฎ. ๒๕๑๒/๒๕๔๕ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ซึ่งโจทก์ทำงานไม่ครบปี การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๒ จึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ ปรากฏว่า โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๗ วัน แต่โจทก์ทำงานในปี ๒๕๔๒ เพียง ๖ เดือน ๑๕ วัน ซึ่งคำนวณตามส่วนแล้ว โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๒ จำนวน ๓.๗๙ วัน เมื่อรวมกับปี ๒๕๔๑ แล้วโจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวม ๑๐.๗๙ วัน

วันหยุด

สิทธิที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำปีจะเกิดขึ้นต่อเมื่อทำงานมาแล้วครบ ๑ ปี จึงจะเริ่มนับ โดยสิทธิที่ได้หยุดเป็นของปีที่ผ่านมา

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

ฎ. ๑๙๐๒/๒๕๒๓ แม้ตามสภาพของงานลูกจ้างต้องไปทำงานให้จำเลยสัปดาห์ละเพียง ๒ หรือ ๓ วัน ก็ไม่มีกฎหมายกำหนดข้อยกเว้นไว้ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุด

ฎ. ๓๖๒๙/๒๕๒๙ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดสิทธิของลูกจ้างว่าถ้าได้ทำงานมาครบหนึ่งปีเต็มก็จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อยหกวันทำงานและสิทธินี้เป็นสิทธิแต่ละปี เมื่อลูกจ้างทำงานครบปีแรกแล้ว ถ้าได้หยุดพักผ่อนประจำปีก็ถือว่าเป็นการหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่ผ่านมา และในปีต่อไปถือว่าลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทันทีโดยไม่ต้องทำงานให้ครบปีอีก

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

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

วันหยุด

หากลูกจ้างทำงานปีแรกครบแล้วในการทำงานปีต่อมาถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแรกเต็มจำนวนรวมกับของปีที่ผ่านมาตามส่วน

ฎ. ๕๘๕๑/๒๕๓๔ ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างได้มีความผิด ให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ โดยให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ดังนั้นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจึงเป็นค่าจ้าง ลูกจ้างทำงานมานาน ๑ ปี ๘ เดือนครึ่ง แล้วถูกเลิกจ้าง โดยมีได้มีความผิด เมื่อยังมิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน ที่มีสิทธิได้รับโดยสำหรับปีแรกเต็มปีจำนวน ๖ วันทำงาน และอีก ๘ เดือนครึ่งจำนวน ๔ วันทำงาน รวมเป็น ๑๐ วันทำงาน

วันหยุด

กรณีที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีมาแล้วโดยสุจริตซึ่งเป็นการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยชอบสามารถหยุดได้เต็มสิทธิตามข้อตกลง แม้ต่อมาจะลาออกก็ถือว่าเป็นการใช้สิทธิโดยชอบแล้วและมีสิทธิได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

ฎ. ๘๓๒๔/๒๕๔๔ ลูกจ้างที่ลาออกจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างรวมทั้งในปีก่อนและจะได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่เพียงใด ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓๐ และมาตรา ๕๖ ในปีที่ จ. ลาออก โจทก์ในฐานะนายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ๑๓ วัน และก่อนลาออกโจทก์อนุญาตให้ จ. ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ๘ วัน การหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าว เป็นการหยุดตามที่โจทก์และ จ. ตกลงกันโดยสุจริต จึงเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยชอบของลูกจ้าง แต่ถ้าขณะลาออก จ. ยังไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดแล้วแต่ยังไม่ครบ ๑๓ วัน ซึ่งเป็นกรณีนายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้ง ๑๓ วันหรือบางส่วนไว้ล่วงหน้าและเป็นวันหลังจากที่ จ. ลาออก จ. ก็จะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและไม่มีสิทธิให้นายจ้างนำวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้หยุดมาเฉลี่ยเพื่อจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ลาออกได้ แต่เมื่อ จ. หยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิและตามวันที่ได้ตกลงกับโจทก์ไปแล้วก่อนลาออก โจทก์ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเต็มจำนวน ๘ วันให้แก่ จ.

วันหยุด

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป 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.๕๒๗๔/๒๕๓๐ ระหว่างปิดงาน การทำงานได้ยุติลงชั่วคราว นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างวันทำงานตามปกติและค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

๒. ลูกจ้างได้ค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มอีก ๑ เท่า ของค่าจ้างปกติ (มาตรา ๖๒)

ฎ.๒๖๘๖/๒๗ เมื่อลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดตามที่นายจ้างกำหนดแต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ไม่ทำให้ช่วงเวลานั้นไม่เป็นการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

๓. ถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ได้ ๓ เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง (มาตรา ๖๓)

ค่าจ้างสำหรับวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด

๔. ถ้านายจ้างไม่จัดวันหยุด/จัดน้อยกว่ากฎหมาย ต้องจ่ายค่าทำงานให้ลูกจ้าง (มาตรา ๖๔)

ฎ.๖๔๔๘/๒๕๔๘ บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๘ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๔ หมายความว่า นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดและจ่ายในอัตราสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุด

ฎ. ๑๖๐๐๗/๒๕๕๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๒ และ ๖๓ มีเจตนาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าแรงงาน จึงกำหนดอัตราค่าแรงงานไว้ มีให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ถือว่าเป็นบทบังคับเด็ดขาดซึ่งจะตกลงเป็นอย่างอื่นไม่ได้ การที่จำเลยให้โจทก์ทำงานในวันหยุด โดยจ่ายค่าอาหาร ค่าจ้าง โดยคำนวณจากยอดขายสินค้า และจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยในวันอื่น โดยไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด จึงมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จึงเป็นโมฆะ

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 และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒

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 ก็ชอบที่จะส่งให้โจทก์ไปตรวจกับแพทย์อื่นซึ่งจำเลยจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

ฎ. ๓๙๔๐/๒๕๕๘ การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ แม้ใบรับรองแพทย์ที่โจทก์นำมาแสดงจะมีชื่อของสถานพยาบาลของทางราชการ แต่ก็ออกโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง จึงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย

ฎ. ๖๙๑๐/๒๕๔๖ การที่โจทก์ถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในการลาพัก ต่อมาโจทก์ลาป่วยไม่ว่าการลาป่วยนั้นจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณีที่โจทก์เคยถูกจำเลยตักเตือน

ฎ. ๗๒๔/๒๕๔๙ โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานขายต้องควบคุมดูแลพนักงานขายในการจำหน่ายสินค้าเพื่อหารายได้ให้แก่จำเลย แต่กลับลาป่วยทั้งเดือนไม่ได้มาทำงานเลยย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย ถ้าวินิจฉัยว่าโจทก์หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน การเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๒. ลาเพื่อทำหมันได้ตามที่แพทย์กำหนดในใบรับรอง ได้รับค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๕๗ วรรคสอง ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

การลาตามมาตรานี้มีสองกรณีคือ การลาเพื่อทำหมัน กับการลาเนื่องจากการทำหมัน ซึ่งตามมาตรา ๕๗ วรรคสอง บัญญัติให้ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย 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 การที่โจทก์ลาจึงโดยไม่มีกำหนดเวลา แสดงให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และเมื่อโจทก์ยื่นใบลาแล้วหยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าจำเลยจะอนุมัติหรือไม่เป็นการขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการลา เมื่อจำเลยไม่อนุมัติจึงถือว่าโจทก์ขาดงาน

ฎ. ๕๖๑๔/๒๕๓๗ ลูกจ้างลาจลาจลล่วงหน้าเพื่อลาเกินกว่า ๔ วัน เป็นกรณีไม่ได้รับค่าจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างก็ไม่ได้อนุมัติ เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเรียกลูกจ้างมาตักเตือนให้ปรับปรุงตัว ลูกจ้างรับปากว่าจะทำเป็นครั้งสุดท้าย หากมีอีกจะถือเป็นการขาดงาน และลงชื่อผู้จัดการไว้ เป็นการไม่ตั้งใจเอาโทษแก่ลูกจ้างและไม่ถือเป็นความผิดแล้ว

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 ซึ่งหากกำลังพลสำรองหลักเลียงชดเชยมีโทษทางอาญา การลาตามมาตรา ๓๕ นั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน การไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๓๕ นั้นนอกจากจะมีโทษปรับตามมาตรา ๑๕๖ แล้ว ยังมีโทษปรับตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔๐ ด้วย

ส่วนการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ที่กำหนดให้มีการลงบัญชีทหารกองเกินเพื่อตรวจเลือกเข้ารับราชการกองประจำการนั้น หากเป็นเพียงการลาไปเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกยังคงอยู่ในความหมายของการลาตามมาตรา ๓๕ แต่หากถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการอันเป็นการเข้ารับราชการจึงไม่สามารถทำงานกับนายจ้างเดิมได้ต่อไป ดังนั้นไม่ถือเป็นการลาตามตามมาตรา ๓๕ ต่อไป 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 กำหนดให้นายจ้างไม่อนุญาตให้ลาได้หากในปีที่ลานั้น 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 พนักงานที่ลาไปศึกษาเมื่อศึกษาสำเร็จแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าแห่งเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดใช้เงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายระหว่างและเนื่องจากการลา หมายถึงการไปศึกษาเพิ่มพูนความรู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งสูงกว่าปริญญาตรีเท่านั้น จำเลยไปรับการฝึกอบรมหลักสูตร TECHNICAL POWER DISTRIBUTION OF ELECTRIC POWER NETWORK ซึ่งไม่ใช่ระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ประเทศเยอรมัน โดยได้รับทุนจากรัฐบาลเยอรมัน และโจทก์จ่ายสมทบบางส่วน โดยจำเลยไม่ได้ทำสัญญาผูกพันกับโจทก์ตามระเบียบดังกล่าว จำเลยจึงไม่ผูกพันว่าจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าแห่งเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดใช้เงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายตามระเบียบดังกล่าว

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๖. ลาคลอดตรวจตรวจครรกก่อนคลอดได้ครรกกหนึ่งไม่เกิน ๙๘ วัน ได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๔๕ วัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรกกหนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรกกก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างการลาด้วย

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

ฎ. ๑๓๙๔/๒๕๔๙ ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับ ส. ตามสัญญาจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ว่าภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันเริ่มสัญญา หาก ส. ตั้งครรกกให้ถือว่า ส. ได้บอกเลิกสัญญานี้แล้ว เป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้าง เพราะ ส. มีครรกก อันขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๓ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน 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 ๑ ที่กระทำในระหว่างที่โจทก์ลาคลอดบุตรจึงเริ่มผลตั้งแต่วันที่โจทก์ได้รับหนังสือเลิกจ้างหาใช้ผลเมื่อวันลาคลอดบุตรของโจทก์สิ้นสุดลงไม่

สำหรับกรณีตามมาตรา ๕๙ ที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์นั้น มีข้อยกเว้นหากเป็นการลาเพื่อคลอดบุตรในระหว่างปิดงานหรือปิดงานจ้างซึ่งไม่มีการทำงาน

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 เพราะการจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ต้องตอบแทนดังนั้นการที่โจทก์คลอดบุตรในช่วงเวลาที่จำเลยปิดงานโจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากจำเลย

วันลาและค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในวันลา

๗. ลูกจ้างเด็กพัฒนาความรู้ ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

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

ฎ. ๑๔๗๓/๒๕๓๘ การที่นายจ้างจะมีความผิดฐานรับเด็กหญิงอายุต่ำกว่า ๑๓ ปีบริบูรณ์เข้าทำงานอันเป็นการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องได้ความว่านายจ้างรู้ว่าเด็กที่ตนรับเป็นลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๓ ปีบริบูรณ์ซึ่งโจทก์จะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่านายจ้างผู้รับเด็กเข้าทำงานรู้เช่นนั้นเมื่อโจทก์นำสืบไม่ได้นายจ้างก็ไม่มีผิด

ฎ. ๑๙๙๐/๒๕๒๖ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๖๗ (๓) โจทก์ทั้งสองผู้ใช้อำนาจปกครองมีสิทธิให้บุตรทำการงานตามสมควรแก่ฐานะรูป และมาตรา ๑๕๖๓ บัญญัติให้บุตรจำต้องอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดา ดังนั้นกิจการหรือแรงงานที่บุตรทำให้อุปการะบิดามารดาหรือเลี้ยงดูอย่างหนึ่ง เมื่อ ว.บุตรโจทก์ถูกกระทำละเมิดตายลงยอมทำให้โจทก์ขาดไร้อุปการะจากผู้ตาย โจทก์ฟ้องเรียกค่าขาดแรงงาน ว.ถือได้ว่าเป็นการเรียกหรือค่าขาดไร้อุปการะนั้นเอง