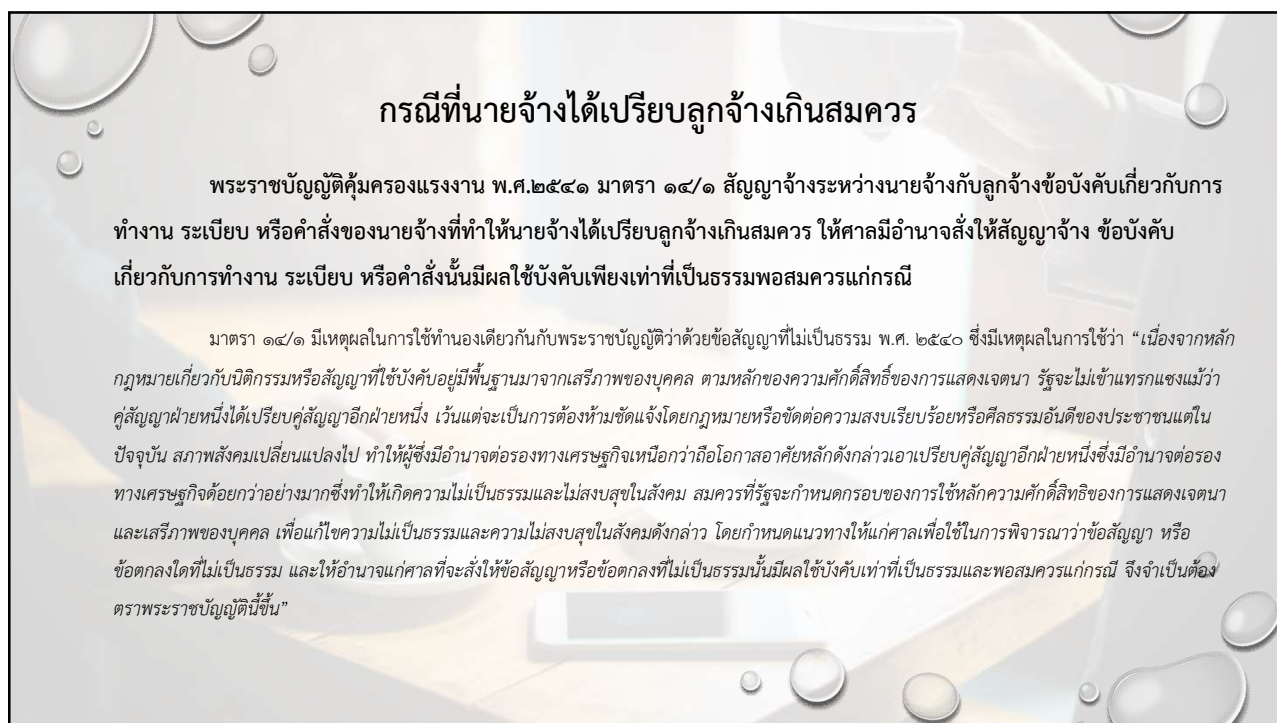




กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

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 ตามหลักของความคิดดีลิตีของการแสดงเจตนา รัฐจะไม่เข้าแทรกแซงแม้ว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เว้นแต่จะเป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่ในปัจจุบัน สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเหนือกว่าถือโอกาสอาศัยหลักดังกล่าวเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจด้อยกว่าอย่างมากซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม สมควรที่รัฐจะกำหนดกรอบของการใช้หลักความคิดดีลิตีของการแสดงเจตนาและเสรีภาพของบุคคล เพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมและความไม่สงบสุขในสังคมดังกล่าว โดยกำหนดแนวทางให้แก่ศาลเพื่อใช้ในการพิจารณาว่าข้อสัญญา หรือข้อตกลงใดที่ไม่เป็นธรรม และให้อำนาจแก่ศาลที่จะสั่งให้ข้อสัญญาหรือข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น”

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔ วรรคสาม

สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่ให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรได้ คือ

- (๑) ข้อตกลงยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดชอบที่เกิดจากการผิดสัญญา
- (๒) ข้อตกลงให้ต้องรับผิดชอบหรือรับภาระมากกว่าที่กฎหมายกำหนด
- (๓) ข้อตกลงให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือให้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้โดยอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ผิดสัญญาในข้อสาระสำคัญ
- (๔) ข้อตกลงให้สิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติตามสัญญาในระยะเวลาที่ล่าช้าได้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ข้อตกลงให้สิทธิคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกร้องหรือกำหนดให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องรับภาระเพิ่มขึ้นมากกว่าภาระที่เป็นอยู่ในเวลาทำสัญญา
- (๖) ข้อตกลงที่กำหนดวิธีติดต่อกับพนักงานที่ให้ผู้บริโภคต้องรับภาระสูงเกินกว่าที่ควร

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

๑. สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างดังกล่าว**ไม่เป็น**โมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ ซึ่งบัญญัติว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพนันวิสัย หรือเป็นการ ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้น**เป็นโมฆะ**”

๒. สัญญานั้นเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีห์และประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบหรือไม่ เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันเกินกว่าจะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ในการพิจารณาข้อตกลงที่ทำให้ได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งตามวรรคสาม จะเป็นการได้เปรียบเกินสมควรหรือไม่ เป็นดุลพินิจของศาลซึ่งควรนำพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๐ มาใช้พิจารณาโดยอนุโลม ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๑๐ บัญญัติว่า “ในการวินิจฉัยว่าข้อสัญญามีผลบังคับเพียงใดจึงจะเป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีให้พิเคราะห์ถึงพฤติการณ์ทั้งปวง รวมทั้ง

(๑) ความสุจริต อำนาจต่อรอง ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ ความสันทัดจัดเจน ความคาดหมาย แนวทางที่เคยปฏิบัติ ทางเลือกอย่างอื่น และทางได้เสียทุกอย่างของคู่สัญญาตามสภาพที่เป็นจริง

(๒) ปกติประเพณีของสัญญาชนิดนั้น

(๓) เวลาและสถานที่ในการทำสัญญาหรือในการปฏิบัติตามสัญญา

(๔) การรับภาระที่หนักกว่ามากของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง”

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ฎ. ๖๔๖๑-๖๔๙๘/๒๕๕๔ จำเลยมอบอำนาจให้ไตเรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างลูกจ้างตำแหน่งต่าง ๆ ตามอัตราทั่วไป โดยประมาณให้ลูกจ้างแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้าทำงาน หลังจากออกเรือทำงานไปสองเที่ยวเรือแล้วจึงจะกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบ การที่จำเลยจะมากำหนดอัตราค่าจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไตเรือเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างมีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๔/๑

ฎ.๗๕๗๐/๒๕๕๙ คู่มีอสำหรับพนักงานขาย ที่กำหนดให้พนักงานขายต้องรับผิดชอบบัญชีรายการที่ตนเองขาย เช่น ร้านค้าเก็บเงินไม่ได้ เชื้อคิน เป็นต้น เป็นการตกลงประกันการก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าว่าลูกจ้างที่มีส่วนได้รับค่าตอบแทนการขายจะต้องรับผิดชอบความเสียหายจากการตัดสินใจขายสินค้าให้แก่ลูกค้าของนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนสิทธิและผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงไม่มีผลเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดระเบียบให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องรับผิดชอบความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้นด้วย ย่อมเป็นระเบียบที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง คู่มีอสำหรับพนักงานขายดังกล่าวคงมีผลบังคับใช้ให้โจทก์รับผิดชอบค่าสินค้าแทนลูกค้าของจำเลยได้เฉพาะกรณีที่โจทก์ตัดสินใจขายสินค้าและรับชำระค่าสินค้าด้วยเช็คจากลูกค้าโดยไม่ถูกต้องและไม่สุจริตอันเป็นผลให้ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าให้แก่จำเลยได้เท่านั้น

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

๓. ศาลแรงงานใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔/๑ ต้องพิจารณาค่าประกอบของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๔ ประกอบด้วย

ฎ. ๙๐๕๐/๒๕๕๙ สัญญาระหว่างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสมัครใจผูกพันกันตามโครงการจ่ายเงินโบนัสในรูปแบบหุ้นสามัญ ซึ่งจำเลยจัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการส่งเสริมและจูงใจให้ลูกจ้างจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยสัญญามีข้อตกลงให้ในกรณีที่การจ้างแรงงานของพนักงานสิ้นสุดลง พนักงานจะไม่มีสิทธิจองซื้อหุ้น โดยไม่ได้กำหนดถึงกรณีลูกจ้างลาออก ทั้งยังกำหนดเงื่อนไขล่อลวง ๆ ไม่ชัดเจนว่าสาเหตุที่ไม่ได้จองซื้อหุ้นหรือยกเลิกสิทธิการจองซื้อหุ้นเกิดจากการกระทำหรือความผิดของฝ่ายใด ทั้งไม่มีข้อกำหนดอัตราค่าปรับหรือปรับเงินโบนัสตามพฤติการณ์การกระทำที่เป็นเหตุให้ไม่ได้จองซื้อหุ้น เมื่อพิจารณาสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของโจทก์ ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่นของโจทก์ ฐานะแห่งกิจการของจำเลย สภาพเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป และสภาพข้อบังคับโครงการประกอบกันแล้ว ข้อบังคับโครงการดังกล่าวของจำเลย ทำให้จำเลยในฐานะนายจ้างได้เปรียบโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจสั่งให้ข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๔/๑ โดยให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสส่วนที่ยังไม่ได้นำไปซื้อหุ้นพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

๔. หากเป็นสัญญาจำกัดสิทธิในการแข่งขันซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานที่มักจะมีข้อสัญญาที่ปกป้องประโยชน์ของนายจ้างไว้ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิ หรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น” และวรรคสอง “ในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่งทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิจารณาถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย”

ฎ.๑๒๗๕/๒๕๔๓ ข้อตกลงว่าในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน ๕ ปีนับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ซึ่งครอบคลุมถึงประเทศไทย เวียดนาม กัมพูชา ลาว และประเทศเมียนมาร์(พม่า) เกี่ยวกับกิจการขนย้ายของตามบ้าน ฯ เป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพแข่งขันกับโจทก์โดยจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจนมิได้ห้ามประกอบอาชีพปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาดและจำเลยสามารถประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือบริการอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงได้ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามเฉพาะในกลุ่มประเทศในแหลมอินโดจีนมิได้รวมถึงประเทศใกล้เคียงอื่น ๆ ด้วย ลักษณะของข้อตกลงเช่นนี้ไม่ใช่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่แข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่ชอบในเชิงของธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ฎ. ๖๓๐/๒๕๕๒ ข้อตกลงในสัญญาให้ทุนฝึกอบรมต่างประเทศที่กำหนดให้จำเลยต้องกลับมาทำงานกับโจทก์เป็นเวลา ๓ ปี มิฉะนั้นต้องเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่า ของจำนวนค่าใช้จ่ายที่จำเลยจะต้องชดใช้คืนพร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นั้น จำเลยสามารถจะเลือกเอาได้ว่า จะกลับมาทำงานกับโจทก์หรือชดใช้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคืนโจทก์พร้อมทั้งเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่าของจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้คืน ข้อกำหนดเบี้ยปรับ ๓ เท่า จึงไม่เป็นข้อกำหนดที่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ

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

วันและเวลาทำงานปกติ

มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำให้ในชั่วโมงที่ทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

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

งานอันตราย ตามกฎกระทรวง ๑.๒ ทำงานไม่เกิน ๗ ชั่วโมง/วัน และ ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

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

วันและเวลาทำงานปกติ

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

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

ฎ.๕๙๙๓/๒๕๔๙ นายจ้างให้ลูกจ้างขับรถขนส่งเป็นกะ กะละ ๒๔ ชั่วโมง แล้วจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักเพียง ๒๔ ชั่วโมง แล้วถือเอาว่าทำให้หยุดพักผ่อนเพียง ๒๔ ชั่วโมง นี่เท่ากับจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วไม่น้อยกว่า ๑ วัน จึงเป็นการไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน

วันและเวลาทำงานปกติ

ฎ.๑๒๑๑๕-๑๒๑๑๘/๒๕๔๗ การกำหนดให้งานผลิตสารเคมีอันตรายเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีไม่ให้ได้รับหรือสัมผัสกับสารเคมีเป็นระยะเวลานานเกินสมควร **งานผลิตสารเคมีอันตรายจึงหมายความว่า**การผลิตที่ใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบในการผลิตด้วย จำเลยให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบ แต่การผลิตเป็นระบบปิด โจทก์ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณีที่โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่าเสียง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความเข้มข้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบการกิจการของจำเลยไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว และจำเลยได้จัดให้ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว **งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓** โจทก์ทำงานไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

ฎ. ๙๕๔๘-๙๕๗๐/๒๕๓๙ คุณสมบัติของสารฟอร์ฟูรัลและฟอร์ฟูรัลแอลกอฮอล์เมื่อในอุณหภูมิปกติก็ระเหยเป็นไอได้และเมื่อสัมผัสทางผิวหนังหรือเยื่อเมือกทำให้ผิวหนังหรือดวงตาได้รับอันตรายและหากเข้าสู่ร่างกายโดยทางหายใจหรือทางปากก็อาจเกิดอันตรายต่อร่างกายได้ทั้งเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป เป็นระยะเวลานานทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณสารดังกล่าวเข้าสู่ร่างกายมากน้อยเพียงใด **สารดังกล่าวจึงเป็นวัตถุเคมีที่เป็นอันตรายในตัวของมันเอง ทั้งนี้โดยไม่ต้องคำนึงว่าจำเลยจะมีระบบป้องกันอันตรายหรืออุบัติเหตุเพียงใดและลูกจ้างของจำเลยเคยได้รับอันตรายหรือไม่** งานดังกล่าวของจำเลยจึงตกอยู่ในบังคับประกาศกระทรวงที่จำเลยจะต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง เมื่อปรากฏว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมงหรือเฉลี่ยวันละ ๘ ชั่วโมงโดยทำงาน ๖ วันเวลาทำงานปกติคือ ๘ ถึง ๑๗ นาฬิกาพัก ๑๒ ถึง ๑๓ นาฬิกา โจทก์จึงทำงานล่วงเวลาวันละ ๑ ชั่วโมง ซึ่งจำเลยต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่โจทก์

วันและเวลาทำงานปกติ

กฎ.๑๓๙๕/๒๕๔๘ ลูกจ้างไม่ต้องไปทำงาน ณ สถานที่ทำการของนายจ้าง แต่จะประจำอยู่ที่บ้าน เมื่อมีลูกจ้างแจ้งต่อนายจ้างว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้น นายจ้างจะโทรศัพท์แจ้งลูกจ้างให้ดำเนินการตรวจสอบอุบัติเหตุ เมื่อดำเนินการเสร็จลูกจ้างจะเดินทางกลับบ้านเพื่อรอรับโทรศัพท์แจ้งเหตุรายต่อไป งานของลูกจ้างจะมีขึ้นต่อเมื่อมีรถยนต์ที่ประกบกันไว้กับนายจ้างเกิดอุบัติเหตุซึ่งไม่แน่นอนว่าจะเกิดเมื่อใด จึงเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ การที่ลูกจ้างอยู่ประจำที่บ้านแม้จะเตรียมพร้อมที่จะออกไปทำงานตรวจสอบอุบัติเหตุเมื่อได้รับแจ้งจากนายจ้าง แต่ตราบใดที่ยังไม่ได้ตรวจสอบอุบัติเหตุก็ถือว่าทำงานให้นายจ้างไม่ได้ เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างกับลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างทำงานวันละกี่ชั่วโมง จึงต้องถือว่ามีการกำหนดเวลาทำงานแต่ละวันไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และรวมเวลาสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง

งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ ที่ชั่วโมงก็ได้ จึงสามารถทำเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง ตามมาตรา ๒๓ เพียงแต่รวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๒ แต่หากตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในช่วงเวลาที่ทำงาน หากเป็นการทำงานวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในช่วงเวลาที่ทำงาน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๔๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๒

WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓/๑ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง

WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

หลักการดังกล่าวมีที่มาจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ ILO HOME WORK CONVENTION, ๑๙๖๖ (NO.๑๗๗) และ ILO HOME WORK RECOMMENDATION, ๑๙๙๖ (NO.๑๘๔) ต่อมาสหภาพยุโรปร่วมกับองค์กรธุรกิจของฝ่ายนายจ้างและสหพันธ์แรงงานจัดทำ EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK โดยมาตรา ๒ ของ FRAMEWORK นี้มีนิยามคำว่า TELEWORK ว่า “เป็นรูปแบบของการจัดการงานหรือปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามความสัมพันธ์ ซึ่งได้มีการทำงานดังกล่าวนอกสถานประกอบการซึ่งโดยปกติจะต้องทำงานนั้นในสถานประกอบการของนายจ้าง” มีสมาชิกประเทศของสหภาพยุโรป ๙ ประเทศ นำนิยามดังกล่าวไปเป็นแนวปฏิบัติสำหรับการทำงาน TELEWORK ในประเทศ ได้แก่ เบลเยียม ฝรั่งเศส เยอรมัน กรีซ อิตาลี นอร์เวย์ สเปน และสหราชอาณาจักร

ผลของการอยู่ในยุค DIGITAL DISRUPTION ที่มีต่อพนักงานลูกจ้างย่อมทำให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เท่าทันยุคสมัย สามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมด้วยตนเองหรือแม้แต่การเปลี่ยนจากการทำงานในบริษัทมาเป็นการทำงานด้วยตนเองผ่านหน้าจคอมพิวเตอร์หรือผ่านระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ เพราะในงานบางประเภทบางตำแหน่งอาจไม่มีความจำเป็นต้องมีสถานที่ทำงานประจำหรือแม้แต่ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งงานนั้นอีกต่อไปในอนาคต รูปแบบของการทำงานในยุคใหม่จึงต้องมีความยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัดในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน การกำหนดนิยามของการจ้างแรงงานจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติดกับอำนาจบังคับบัญชาที่เคร่งครัดอีกต่อไป การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างและหลักการทำงานจะต้องสอดคล้องกับหลักยืดหยุ่นแต่มั่นคง (FLEXICURITY) ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลักความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (WORK – LIFE BALANCE) ซึ่งนำไปสู่สิทธิที่จะ DISCONNECT ของลูกจ้างต่อไปด้วย

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

อนุสัญญาว่าด้วยความรับผิดชอบต่อครอบครัวของแรงงาน ค.ศ. ๑๙๘๑ พร้อมข้อเสนอแนะ หรือ THE WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES CONVENTION, ๑๙๘๑ (NO.๑๕๖) AND THE RECOMMENDATION, ๑๙๘๑ (NO.๑๖๕) โดยกำหนดมาตรการเพื่อยกระดับการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งการลดเวลาทำงานทั้งในและนอกเวลาทำงานปกติ นอกจากนี้ยังช่วยให้ตารางการทำงานมีความยืดหยุ่นเพื่อให้มีเวลาพักและวันหยุดมากขึ้น

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 ซึ่งความยินยมนั้นต้องทำเป็นหนังสือและต้องทำไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว

๔. กำหนดรับรองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้าง

ไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างซึ่งทำงานแบบ TELEWORK กับลูกจ้างตามปกติที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในลักษณะเดียวกัน

๕. ไม่มีสภาพบังคับทางอาญา

ค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕ "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

๑.ค่าจ้างต้องเป็นเงิน จะจ่ายเป็นสิ่งของหรือทรัพย์สินอื่นไม่ได้

ฏ. ๘๗๙๔/๒๕๕๐ จำเลยจัดอาหารและหอพักให้พนักงานอาศัยเป็นสวัสดิการโดยคำนวณเป็นค่าอาหารและค่าหอพักเพื่อถือเป็นรายได้เพื่อคำนวณภาษี จึงเป็นเพียงสวัสดิการที่จ่ายจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้นมิใช่ค่าจ้าง

๒.ต้องเป็นเงินของนายจ้าง

ฏ.๑๙๘๔/๕๗ โจทก์จัดให้แพทย์และพยาบาลไปดูแลสถานประกอบการ สถานประกอบการจ่ายเงินให้แพทย์และพยาบาลผ่านโจทก์ซึ่งโจทก์จะหักค่าติดต่อก่อนแล้วจ่ายส่วนที่เหลือ เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่โจทก์จ่ายให้แพทย์และพยาบาล

ฏ.๘๗๙๔/๕๐ ค่าบริการที่นายจ้างเรียกเก็บจากผู้มาใช้บริการร้อยละ ๑๐ แล้วนายจ้างนำมาเฉลี่ยให้ลูกจ้างทุกคนเท่า ๆ กัน โดยนายจ้างหักไว้ร้อยละ ๑๐ เพื่อเป็นต้นทุนของชำรุดเสียหายในแต่ละเดือน ไม่ใช่ค่าจ้าง

ค่าจ้าง

ฎ.๕๗๓๘-๕๗๔๒/๒๕๔๘ โจทก์ลูกจ้างได้รับค่าอาหารเดือนละ ๖๐๐ บาท ซึ่งจ่ายเท่ากันเป็นประจำทุกเดือนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าอาหารจึงเป็นค่าจ้าง ส่วนค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยนายจ้าง เรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ ๑๐ จำเลยหักเป็นเงินสวัสดิการพนักงานไว้ร้อยละ ๒๒ ส่วนที่เหลือนำมาแบ่งให้พนักงาน เงินค่าบริการจึงเป็นเงินของลูกค้าที่มาใช้บริการ ไม่ใช่เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานของพนักงานผู้เป็นลูกจ้าง แม้จำเลยจะหักเงินค่าบริการไว้ร้อยละ ๒๒ เป็นสวัสดิการพนักงานก็ไม่ทำให้เงินค่าบริการกลายเป็นเงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานของพนักงาน เงินค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้าง นำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ได้

หากนายจ้างนำค่าบริการที่เก็บจากลูกค้ามาเก็บไว้เป็นเงินของนายจ้างแล้วจ่ายแก่ลูกจ้างโดยรับรองจำนวนจ่ายที่แน่นอน เป็นค่าจ้าง

ฎ. ๖๓๔๙/๒๕๔๑ ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ ๑๐ แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนเท่า ๆ กันเป็นประจำทุกเดือน โดยจำเลยตกลงด้วยว่าลูกจ้างทุกคนจะได้ค่าบริการไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท หากแบ่งเฉลี่ยแล้วลูกจ้างแต่ละคนได้รับต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท จำเลยจะจ่ายส่วนที่ขาดให้จนครบ เมื่อค่าบริการมีใช้เป็นเงินเฉพาะที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าเท่านั้น แต่ส่วนหนึ่งเป็นเงินที่จำเลยเป็นผู้จ่ายให้แก่ลูกจ้างรวมอยู่ด้วย โดยมีจำนวนขั้นต่ำที่แน่นอนและจ่ายเป็นประจำทุกเดือนถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานของพนักงานในเวลาที่งานปกติของวันทำงานค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง

ค่าจ้าง

๓. จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฎ.๖๕๗๘/๕๙ ภาษีเงินได้ที่จำเลยออกให้โจทก์ เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นการจ่ายแทนโจทก์ มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

๔. ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ

ฎ.๒๓๓๕/๒๓ ลูกจ้างทำงานประจำที่สำนักงานได้รับเงินเดือนปกติอยู่แล้ว เบี้ยเลี้ยงเดินทางที่ลูกจ้างได้เมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทนการไปทำงานต่างจังหวัดนอกเหนือการทำงานในเวลาที่งานปกติของวันทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง

ฎ.๑๗๒/๒๔ คำพาหนะที่ได้รับเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท โดยไม่ปรากฏว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เสียไปโดยแท้จริง จะจ่ายน้อยหรือมากกว่ายังได้ในอัตรานี้ แม้จะเรียกคำพาหนะ ก็คือเงินตอบแทนการทำงานในเวลาที่งานปกติของวันทำงานในตำแหน่ง จึงเป็นค่าจ้าง

ฎ. ๑๓๕๕/๒๕๓๑ เงินค่าล่วงเวลา และเงินค่าทำงานในวันหยุดนั้น มิใช่ค่าจ้างเพราะมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาที่งานตามปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ฉะนั้นเงินค่าล่วงเวลาและเงินค่าทำงานในวันหยุดจึงมิใช่ค่าจ้างที่จะนำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยได้

ค่าจ้าง

ฎ. ๑๒๙๘/๒๕๖๔ คู่มือพนักงานจัดหมวดหมู่ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานที่ทำงานโดยแบ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน และพนักงานด้านการปฏิบัติการ โดยกำหนดให้พนักงานด้านการปฏิบัติการต้องทำงานตามตารางการทำงานปกติ อันประกอบด้วยวันทำงานภาคสนามติดต่อกันไม่เกิน ๒๘ วัน ตามด้วยวันหยุดประจำช่วง การที่จ่ายค่าจ้างเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์โดยคิดจากการที่โจทก์ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติโดยคำนวณตามผลงาน แม้จะจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ในกรณีโจทก์เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งด้วย ก็เป็นสิทธิของลูกจ้างตามมาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง ซึ่งโจทก์มีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะจึงเป็นค่าจ้างตามผลงาน (ทำงานตามกฎหมาย ๑.๗ และ ๑.๓)

ฎ. ๒๔๔๖-๒๕๒๘/๒๕๖๔ โจทก์ได้รับค่าตอบแทนการทำงานสองส่วน คือ ค่าจ้างเป็นเงินเดือนประจำ และค่าที่เกี่ยวกับการจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ชำระไปส่งสินค้า ค่าที่เกี่ยวกับการจ่ายที่กำหนดเป็นเงินที่จ่ายโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่โจทก์แต่ละคนที่ทำงานกินเวลาทำงานปกติด้วย ค่าที่เกี่ยวกับการจ่ายตามผลงานที่ทำให้คำนวณตามระยะทางที่ชำระไปส่งสินค้าและระยะเวลาในการชำระ และจ่ายให้เป็นรายเที่ยวในลักษณะเป็นหน่วยการทำงานในแต่ละหน่วย ดังนั้น หากโจทก์แต่ละคนชำระยอดบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าเป็นเวลาไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ค่าเที่ยวในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาเกินวันละ ๒ ชั่วโมง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๓ วรรคสอง แต่เมื่อลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาเกินวันละ ๒ ชั่วโมง ก็ย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำทุกชั่วโมง

สำหรับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในกรณีนี้ ต้องถือเกณฑ์ค่าจ้างทั้งส่วนที่เป็นเงินเดือนและค่าที่เกี่ยวเนื่องต่อชั่วโมงรวมกัน โดยคำนวณจากเงินเดือนหารด้วย ๓๐ แล้วหารด้วย ๘ อีกครั้งหนึ่ง จะเป็นอัตราค่าจ้างในส่วนของเงินเดือนเฉลี่ยต่อชั่วโมง และคำนวณจากค่าเที่ยวแต่ละเที่ยว หารด้วยจำนวนชั่วโมงที่ชำระในวันนั้น จะเป็นอัตราค่าจ้างที่เป็นค่าที่เกี่ยวเนื่องตามผลงานในเวลาทำงานปกติเฉลี่ยต่อชั่วโมงของวันนั้น

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 เปลี่ยนจากรถประจำตำแหน่งเป็นคาร์ตและค่าน้ำมัน ยังคงเป็นสวัสดิการ

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

ค่าจ้าง

เคยจ่ายเป็นค่าจ้าง แม้ภายหลังจ่ายเป็นสวัสดิการก็ยังเป็นค่าจ้าง

ฎ.๖๕๓๓-๖๕๓๔/๕๖ คำนายหน้าการขายเดิมคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาที่งานปกติของวันทำงาน ต่อมานายจ้างเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจ่ายใหม่โดยจ่ายตามระยะเวลาที่ลูกจ้างชำระค่าสินค้าและให้ลูกจ้างได้รับเมื่อมียอดขายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย แม้นายจ้างจะอ้างว่าเพื่อจูงใจให้ทำยอดขายได้แต่ก็ยังคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาที่งานปกติของวันทำงานนั่นเอง จึงเป็นค่าจ้าง

หากไม่ปรากฏวัตถุประสงค์ แต่มีการจ่ายเสมือนค่าจ้าง อาจแปลได้ว่าเป็นค่าจ้าง

ฎ.๒๐๒๙/๒๓ การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือน ค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

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

ค่าจ้าง

พิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการจ่ายโดยไม่พิจารณาชื่อของเงินที่จ่าย

ฎ.๘๗๕/๒๕๕๔ คำนำนรณยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในชื่อค่าครองชีพ แม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่ก็มิใช่สาระสำคัญที่จะถือว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่

๖. ค่าจ้างรวมถึงเงินที่จ่ายในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

ฎ.๔๖๐๐/๖๐ ค่าตอบแทนการขายที่คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาที่งานปกติของวันทำงาน แม้ลูกจ้างจะไม่สามารถขายได้ทุกเดือนจึงไม่ได้รับค่าตอบแทนการขายทุกเดือน ก็ยังเป็นค่าจ้าง

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

ฎ.๓๖๓๑-๓๖๖๗/๕๒ ค่าที่เพิกถอนให้ตามระยะเวลาเป็นสำคัญโดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ แสดงว่าไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาที่งานปกติ ทั้งไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงให้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานเกินเวลาที่งานปกติ จึงเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาที่งานปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้าง

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๑. เวลาทำงานปกติตามมาตรานี้ต้องนับเวลาที่ทำงานจริงเท่านั้น

ฎ.๓๕๐๖/๒๗ เวลาทำงานปกติย่อมหมายถึงเวลาทำงานอย่างแท้จริง ไม่นับเวลาพักเข้าเป็นเวลาทำงาน

ฎ.๒๒๗๙-๒๒๘๐/๒๘ ลูกจ้างมีหน้าที่ปิดเปิดเครื่องสูบน้ำตามที่ได้รับแจ้งเป็นครั้งคราว ในเวลาที่ไม่มีงานก็ต้องอยู่ประจำตามหน้าที่เพื่อรอรับคำสั่ง ต้องถือว่าลูกจ้างทำงานให้นายจ้างอย่างหนึ่ง นายจ้างจะค่าค่าล่วงเวลาโดยคิดเฉพาะช่วงเวลาที่ถูกจ้างปฏิบัติงานเท่านั้นไม่ได้ ต้องจ่ายเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ

ฎ. ๒๔๔๑/๒๕๓๑ แม้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาพักก็เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ หาใช่นอกเวลาทำงานปกติอันจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่ ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องได้แต่เพียงค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนเท่านั้น

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๒. ลูกจ้างต้องยินยอมทำงานล่วงเวลาเป็นคราวไป

ฎ. ๕๙๗๘/๒๕๕๐ ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาหมายถึงไปกับค่าจ้างในเวลาดำเนินการปกติโดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย จึงตกเป็นโมฆะ

ฎ. ๘๖๘๔/๔๘ ลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลาจะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างไม่ได้

ฎ. ๓๔๗๗/๒๕๒๕ การที่ลูกจ้างยินยอมปฏิบัติงานเกินเวลาตลอดมาทำให้ลูกจ้างหมดสิทธิเรียกร้องไม่

๓. ถ้านายจ้างไม่ได้สั่งให้ทำ แม้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ก็ไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา

ฎ. ๙๐๑๕/๔๙ 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 ถ้าหยุดจะเสียหายแก่นางานนั้นหมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย ส่วนงานฉุกเฉินนั้นหมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าและงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๖.งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้แม้ลูกจ้างจะยินยอมทำก็ตาม

กฎ. ๑๒๑๑๕-๑๒๑๔๐/๒๕๔๗ ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุอันตราย แต่การผลิตเป็นระบบปิด ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณีที่โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่าเสี่ยง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความเข้มข้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบกิจการไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดและนายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓

๗. ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุด (รวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย) ตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง (กฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคสอง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน ซึ่งนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ไม่รวมอยู่ในสามสิบหกชั่วโมงตามกฎกระทรวงฉบับนี้

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๑.ค่าล่วงเวลาต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง

กฎ. ๗๗๗๔-๗๗๗๔/๒๕๕๓ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่าย การที่นายจ้างยินยอมให้บริษัทนายหน้าเกี่ยวผู้ว่าจ้างจ่ายให้ลูกจ้างโดยตรงก็เพื่อความสะดวกที่ลูกจ้างจะได้รับเงินเร็วขึ้น โดยมีจำนวนเท่าเดิมไม่ได้ลดลง นายจ้างย่อมมีอำนาจบริหารจัดการได้ตามเหตุผลและตามสมควร

๒.การตกลงรวมค่าจ้างกับค่าล่วงเวลาเหมาจ่าย ไม่มีผลบังคับ

กฎ. ๕๔๗๔/๒๕๕๐ การคำนวณว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ต้องรู้อัตราค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติเสียก่อน ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติโดยไม่มีกรคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย ข้อตกลงจึงเป็นโมฆะ

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ข้อจำกัดในการทำงานล่วงเวลา

๑. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

มาตรา ๓๙/๑ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๕ กำหนดว่า “นายจ้างอาจให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น”

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ข้อจำกัดในการทำงานล่วงเวลา

๒. ลูกจ้างเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๕ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง ดังนั้นการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีขึ้นไปจึงสามารถทำได้เพียงแต่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก การจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรา ๔๕ โดยแจ้งพนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน ๑๕ วัน ต้องทำบันทึกสภาพการจ้างฉบับไว้และพร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ เมื่อสิ้นสุดการจ้างก็ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วัน และการให้ทำงานต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามงานที่สามารถทำได้ตามมาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐ การไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องอาจเป็นผลให้นายจ้างต้องรับผิดจากการค้ำมนุษย์ได้

ฏ.๔๐๑๔/๒๕๖๓ ผู้เสียหายซึ่งเป็นเด็กและเป็นลูกจ้างต้องทำงานตั้งแต่เวลา ๒ หรือ ๓ นาฬิกา จนถึง ๑๘ นาฬิกา เฉลี่ยวันละ ๑๕ ชั่วโมง ต่อวันทุกวัน และได้รับค่าจ้างเฉลี่ยแล้วไม่ถึง ๒๐๐ บาท ต่อวัน ซึ่งเทียบกับเวลาทำงานแล้วถือว่าต่ำมาก ทั้งหากทำงานไม่ครบกำหนดเวลาที่จะไม่ได้ค่าจ้าง โดยไม่มีวันหยุดปกติและไม่ได้ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างพิเศษ มีเวลาพักระหว่างทำงานในช่วงรับประทานอาหารเช้าและกลางวันครั้งละไม่เกิน ๑๕ ถึง ๓๐ นาที และต้องทำงานเหมือนผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นถึงเจตนาเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม และเป็นการทุจริตโดยจำเลยที่ ๑ ได้รับประโยชน์อันเป็นมูลค่าส่วนเกินจากการทำงานปกติของลูกจ้างโดยให้ทำงานเกินเวลาและเกินความคุ้มค่าการทำงานของลูกจ้างอย่างมาก แต่ลูกจ้างกลับได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าปริมาณงานที่ทำ โดยอาศัยเงื่อนไขว่าหากทำงานไม่ครบเวลาทำงานต่อวันจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้นมาเป็นวิธีการบังคับให้ผู้เสียหายไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากต้องยอมทำงานให้ได้ค่าจ้างครบ อันเป็นการบีบบังคับเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมเข้าองค์ประกอบของเจตนาที่แสวงหาประโยชน์โดยวิธีการอันใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการทุจริตบุคคล จำเลยที่ ๑ จึงมีความผิดฐานกระทำการค้ำมนุษย์

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๓.ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา (ม.๖๕)

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

- (๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง
- (๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง
- (๓) งานขบวนการจัดการรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ
- (๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูประบายน้ำ
- (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

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๓.ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา (ม.๖๕)

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจทำการแทนนายจ้างกรณีจ้าง/ ให้บำเหน็จ/ เลิกจ้าง

ฏ.๒๔/๔๓ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหมายถึงลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งบังคับบัญชา ซึ่งต้องมีอำนาจให้คุมให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง ในกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินัยผู้ร้องทุกข์ อย่างหนึ่งอย่างใด ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

ฏ.๒๔/๗๑/๗๗ ต้องมีอำนาจโดยตรงโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นพิจารณาอีก

งานที่ต้องออกไปทำนอกสถานที่ ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

ฏ.๑๓๕/๔๘ งานตรวจสอบอุบัติเหตุที่ไม่ต้องเข้าทำงาน แต่ประจำอยู่ที่บ้าน เมื่อมีอุบัติเหตุนายจ้างจะโทรศัพท์แจ้งให้ไปดำเนินการ เมื่อเสร็จงานก็จะกลับบ้านเพื่อรับโทรศัพท์แจ้งเหตุ

งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

ฏ.๔๑๖/๕๖ หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันหยุดคือ ๒ เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ

ฏ. ๕๗๘๐/๒๕๖๒ ลูกจ้างที่ทำงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง หากทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ แต่หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันหยุด คือ สองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

๓. ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา (ม.๖๕)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดให้งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นงานตามมาตรา ๖๕ (๘) ที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ แต่ต่อมาได้มีกฎกระทรวง กำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แต่ยังคงเนื้อความเดิมที่กำหนดให้ งานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ได้แก่ งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้างเช่นเดิม ดังนั้น ทั้งลูกจ้างที่มีหน้าที่ปกติตาม (๙) และไม่มีหน้าที่ปกติตาม (๘) ก็จะได้รับเงินค่าตอบแทนในอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงเช่นเดียวกัน เพียงแต่มาจากรฐานของสิทธิที่ต่างกัน โดยหากเป็นลูกจ้างที่ไม่มีหน้าที่ปกติ จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ โดยอาศัยบทบัญญัติมาตรา ๖๕ (๘) ส่วนลูกจ้างที่มีหน้าที่ปกติ จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงเป็นไปตามสิทธิที่กำหนดโดยมาตรา ๖๕ (๙) ประกอบกฎกระทรวงข้างต้น

ปัจจุบันมีกฎกระทรวง กำหนดค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนการทำงานที่เกินวันละแปดชั่วโมง ในงานเฝ้าดูแลสถานที่ หรือทรัพย์สินอันเป็นการทำงานปกติของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ ยกเลิกกฎกระทรวง กำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. ๒๕๕๒ แล้ว โดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามร้อยหกสิบห้าวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๘) ซึ่งตามกฎกระทรวงนี้ ข้อ ๓ กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งจุดสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองจุดห้าเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ และในข้อ ๔ กำหนดให้ในกรณีที่มีการกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างดังกล่าวเกินวันละแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์แล้วไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างรายเดือน ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานไม่น้อยกว่าหนึ่งจุดสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนที่ทำงาน และจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองจุดห้าเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานด้วย

เวลาพัก

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน 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 การที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักรวันละ ๑ ชั่วโมง แม้จะไม่ชอบแต่ก็เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะพึงขอให้บังคับนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือจ่ายค่าจ้างในเวลาพัก 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 หากในนอกเวลาทำงานปกติอันจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่ ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องได้แต่เพียงค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนเท่านั้น (ลูกจ้างรายเดือน)

เวลาพัก

กฎ. ๓๔๐๗/๒๕๖๔ จำเลยประกอบกิจการห้างสรรพสินค้า งานของจำเลยเป็นงานอาชีพด้านบริการ ดังนั้น โจทก์กับจำเลยจึงตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติต่อวันก็ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ จำเลยได้จัดเวลาพักระหว่างการทำงานในเวลา ๑๒ ถึง ๑๓ นาฬิกา ภายหลังจากเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา ๘.๓๐ นาฬิกา หรือ ๙ นาฬิกา แล้ว ซึ่งถือว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดแล้วก็ตาม แต่ในการทำงานภายหลังจากเวลา ๑๓ นาฬิกา จนถึงเวลา ๑๘.๓๐ นาฬิกา หรือ ๑๙ นาฬิกา แล้วแต่กรณี จำเลยมิได้จัดให้โจทก์มีเวลาพัก หลังจากโจทก์ทำงานในช่วงบ่ายมาแล้วเกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน จึงเป็นการจัดเวลาพักที่ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ฟ้องขอค่าล่วงเวลาเนื่องจากจำเลยไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานในช่วงบ่ายซึ่งปรากฏว่ายังเป็นเวลาทำงานปกติของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าล่วงเวลาในช่วงเวลาดังกล่าวตามฟ้อง แต่พอถือได้ว่า โจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติ

วันหยุด

๑.วันหยุดประจำสัปดาห์

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน หกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

๒. วันหยุดตามประเพณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

วันหยุด

๑. วันหยุดประจำสัปดาห์

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาที่สัปดาห์ติดต่อกัน

๒. วันหยุดตามประเพณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

วันหยุด

๓. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อนานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

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.๗๖๗๐/๒๕๕๗ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันได้ไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงจึงขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และใช้บังคับไม่ได้

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

วันหยุด

หากนายจ้างกำหนดวันหยุดอื่นแทนวันหยุดที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่มีผลบังคับ

ฎ.๑๑๘๒/๕๓ นายจ้างกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น การกำหนดดังกล่าวไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย

จะมีวันหยุดได้ต้องมีวันทำงานก่อน

ฎ.๘๘๘๙/๕๗ วันหยุดตามประเพณีต้องเป็นวันหยุดระหว่างการทำงาน การที่ลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่เดือนมกราคมจนถึงแก่ความตายในเดือนตุลาคมของปีนั้นโดยไม่มีการทำงาน จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณี นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีแก่ลูกจ้าง การกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่มีแบบ

ฎ.๑๕๕๐/๒๕๕๔ เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้อำนาจนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้เองปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยไม่ต้องไปทำความตกลงกับลูกจ้าง จึงมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๐ นายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ตามตัวบทกฎหมายดังกล่าวแม้ไม่มีวันที่ประกาศใช้และไม่มีลายมือชื่อกรรมการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่ทำให้ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีตกเป็นโมฆะเพราะกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้ ประกาศดังกล่าวจึงมีผลผูกพันลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติ

วันหยุด

การกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่มีแบบ

ฎ.๔๓๒๑/๒๕๔๘ นายจ้างประกาศให้นำวันหยุดในวันเสาร์ที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๖ แลกกับวันจักรี ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ที่ ๖ เมษายน ๒๕๔๖ โดยให้ลูกจ้างและพนักงานทุกคนมาทำงานในวันหยุดชดเชยวันจักรีในวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ เมื่อกิจการลูกจ้างทำไม่ใช้งานประเภทใดประเภทหนึ่งตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จึงไม่อาจตกลงเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีได้ มีผลเท่ากับวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ ยังเป็นวันหยุดตามประเพณีชดเชยวันจักรี 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

ฎ.๒๔๑๖-๒๔๒๒/๒๕๒๙ จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ระหว่างพิจารณา จำเลยมีหนังสือให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้หยุดตั้งแต่วันที่กำหนดเป็นต้นไปโดยให้โจทก์เลือกเอาวันหยุดเองตามที่สะดวกและเหมาะสม ย่อมถือได้ว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว

แต่นายจ้างจะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน 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 และการที่พนักงานมิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นก็เห็นแต่เพียงจะนำไปเก็บสะสมไว้ในปีต่อไปไม่ได้เท่านั้นเอง หาเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกไม่

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

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

หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างเมื่อครบ ๑ ปี โดยไม่มีการทำงานของปีที่สองเลย เช่นนี้เมื่อลูกจ้างสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและไม่มีโอกาสจะใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างจะเรียกค่าจ้างโดยอ้างว่าหากไม่ถูกเลิกจ้างก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสืบเนื่องมาจากการทำงานครบ ๑ ปีของปีงบประมาณที่ผ่านมาหาได้ไม่ (ฎ. ๑๖๐๔/๒๕๒๔)

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 ๖๔(๑) ไม่มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างจ่าย (มาตรา ๖๖)