

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

การศึกษาในบทนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำงาน และมาตรการในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย โดยจะศึกษาถึงหลักเกณฑ์การทำงานในวันปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด รวมไปถึงระบบของการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งประกอบไปด้วยกฎระเบียบ วิธีการคำนวณค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ วิธีการต่างๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่จะกำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้เป็นระเบียบปฏิบัติ ข้อตกลงร่วมหรือเป็นเพียงกฎหมายภายในของสถานประกอบการ โดยทั่วไปแล้วกฎระเบียบและวิธีการต่างๆ จะมีลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่นั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับข้อตกลงใจร่วมกันที่มีมาอย่างยาวนาน ดังนั้นระบบของค่าจ้างจึงเต็มไปด้วยกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ได้สั่งสมกันมาเป็นเวลานาน อีกทั้งค่าจ้างยังเป็นตัวที่นำไปคำนวณค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ อีกด้วย เช่น ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น โดยจะศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศที่มีระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) คือ ประเทศอังกฤษ และแคนาดา กับประเทศที่มีระบบกฎหมายแบบซีวิลลอว์ (Civil Law) คือ ประเทศญี่ปุ่น เพื่อที่จะได้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการของประเทศต่างๆ ที่เหมาะสมมาปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานตามเวลาปกติ และการจ่ายค่าจ้างตามเวลาปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การกำหนดหลักเกณฑ์ หรือกฎเกณฑ์ขึ้นดำเนินการคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงาน หรือลูกจ้างให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ให้มีเวลาพักในการทำงานแต่ละวัน ให้มีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ และได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่เป็นธรรม เป็นต้น การคุ้มครองแรงงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความสุข และเป็น

หลักประกันในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง ป้องกันไม่ให้นายจ้างกดขี่ข่มเหง และเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกันที่อยู่บนโลกใบนี้ ดังนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางจึงได้พิจารณากำหนดอนุสัญญา และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน โดยมีประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกอยู่ด้วย ซึ่งประเทศไทยได้นำหลักการและข้อเสนอแนะต่างๆ มาพิจารณาเพื่อปรับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานดังนี้

3.1.1 การทำงานตามเวลาปกติ

ในสมัยที่อุตสาหกรรมยังต้องใช้แต่เพียงแรงงานคนเท่านั้น ปรากฏว่า ประเทศที่อยู่ในภาคพื้นยุโรป และสหรัฐอเมริกาเองไม่ได้มีการกำหนดเวลาทำงานเอาไว้แน่นอน ซึ่งจะเห็นได้จากในสมัยนั้นว่า เวลาทำงานของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเป็นไปในลักษณะที่ไม่เหมาะสม เพราะสถานประกอบการส่วนมากจะกำหนดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างไว้ตั้งแต่ 12 ถึง 14 ชั่วโมงขึ้นไป และบางแห่งกำหนดไว้ถึง 16 ชั่วโมง ทั้งนี้เพราะกิจการอุตสาหกรรมบางประเภทต้องอาศัยแรงงานคนในการทำงานเพื่อเร่งผลผลิต และทำสินค้าของตนเอง เนื่องจากในสมัยอดีตอุปกรณ์ และเครื่องจักรต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผ่อนแรงคนงานยังมีไม่มากนัก แต่เมื่อได้เปรียบเทียบกับสมัยปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ จะสังเกตเห็นถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานที่ไม่มีหลักเกณฑ์ เพราะการที่คนงาน หรือลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องทำงานหนักเกินกำลัง หรือต้องทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ย่อมทำให้ร่างกายของลูกจ้างต้องบอบช้ำ และมีสุขภาพอนามัยที่แย่ลงเป็นการทำลายแรงงานของชาติซึ่งเป็นทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมด้วย

3.1.1.1 ลักษณะการทำงานตามเวลาปกติ

1) ความหมายของเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน และตายตัว ซึ่งนายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดเวลาทำงานเอาไว้ในแต่ละวัน และในการกำหนดระยะเวลาทำงานนั้น ต้องมีการตกลงกันเอาไว้ก่อนที่จะเริ่มทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือเมื่อลูกจ้างได้เริ่มเข้ามาทำงาน ถ้ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาทำงานตามปกติอย่างใดนั้น ฝ่ายนายจ้างก็ต้องแจ้งให้ผู้ที่เป็​นลูกจ้างทราบเพื่อขอความยินยอมด้วย ถ้าฝ่ายลูกจ้างไม่ยินยอมก็ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาทำงานที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ตั้งแต่แรกได้ เพราะเวลาทำงานปกตินั้นคือ เงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน ซึ่งถือเป็นสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการตกลงกันของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง โดยเวลาทำงานปกตินั้นนายจ้างกับลูกจ้างจะกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ในเวลาใดก็ได้ เช่น ช่วงเวลา 08.00-17.00 น. หรืออาจกำหนดเวลาทำงานปกติกันไว้เป็นกะก็ได้ เช่น บริษัท

A ได้ตกลงรับนาย B เข้าทำงานเป็นลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ (Call center) โดยได้มีการกำหนดช่วงเวลาทำงานเอาไว้เป็นกะ คือ กะเช้าเวลา 08.00-16.00 น. กะบ่ายเวลา 16.00-24.00 น. และกะดึกเวลา 24.00-08.00 น. อันเป็นช่วงเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ก่อนเริ่มทำงาน ถือได้ว่าช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเวลาทำงานปกติของนาย B เป็นต้น

2) ชั่วโมงทำงานตามเวลาทำงานปกติ

ชั่วโมงทำงานตามเวลาทำงานปกติของงานแต่ละประเภทอาจมีความแตกต่างกันได้ ซึ่งเวลาทำงานนั้นจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพของงานและประเภทของงาน หรือตามลักษณะของงานที่ต้องกระทำ การที่จะกำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันให้มีความเหมาะสมนั้น ถือเป็นปัญหาที่มีความยุ่งยากอยู่ปัญหาหนึ่งในการที่จะกำหนดเวลาทำงานให้มีความแน่นอนตายตัวลงไปได้ เพราะงานบางประเภท เป็นงานหนัก งานบางประเภทเป็นงานเบา อีกทั้งงานบางประเภทก็ต้องใช้ความละเอียดอย่างมากในการทำงาน หรืองานบางประเภทเป็นงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย แต่อย่างไรก็ดี การกำหนดเวลาทำงานตามปกติในแต่ละประเภทกิจการต้องคำนึงถึงกรณีที่ลูกจ้างจะต้องไม่ทำงานมากเกินไป หรือนานเกินกว่าเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ เพราะจะทำให้ไม่เกิดผลดีต่อการทำงานเลย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงานปกติเอาไว้ คือให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานให้ลูกจ้างทราบด้วยว่าในแต่ละวันลูกจ้างมีเวลาทำงานเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานเมื่อใด ทั้งนี้ต้องไม่เกินกำหนดเวลาทำงานของงานแต่ละประเภทตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือในหนึ่งวันต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานของวันใดมีจำนวนน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่เมื่อนำมารวมคำนวณแล้ว ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่สภาพและลักษณะของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะมีชั่วโมงทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงตามที่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างรายชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง¹ จึงสามารถอธิบายได้ว่า ในทุกๆ ประเภทกิจการนายจ้างมีหน้าที่กำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างแต่ละคนได้ทราบว่า ในวันทำงานแต่ละวันนั้นจะมีกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดการทำงานเมื่อใด โดยการกำหนดเวลานั้นจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในการกำหนดเวลาทำงานนั้น เมื่อได้นับจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันแล้ว จะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน² ตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตามนายจ้างมีสิทธิที่จะตกลงกับลูกจ้างเมื่อกำหนดเวลานั้นเกินกว่า 8 ชั่วโมง หรือเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์แล้วมีจำนวนชั่วโมงเกินกว่า 48 ชั่วโมง โดยนับจากช่วงห้วงวันทำงาน เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานประเภทที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะไม่ให้ทำงานเช่นว่านั้นเป็นระยะเวลาอันเกินสมควร เช่น การกำหนดให้งานผลิตสารเคมีอันตรายเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายดังกล่าว เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องทำงานเกี่ยวกับสารเคมีไม่ให้ได้รับหรือสัมผัสกับสารเคมีเป็นระยะเวลาอันเกินสมควร งานผลิตสารเคมีอันตรายจึงหมายความว่ารวมถึงงานที่ใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบในการผลิตด้วย แต่ทั้งนี้โดยสภาพของงานต้องมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขแหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 103 มาใช้บังคับ จึงต้องใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2(7) แห่ง

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 23.

² กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้กำหนดไว้ในข้อ 1.

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 บังคับตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน มาตรา 166³

จำเลยให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็น
วัตถุดิบ แต่การผลิตเป็นระบบปิด โจทก์ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณี
โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่า
เสียง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความชื้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบกิจการ
ของจำเลยไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว และจำเลยได้จัดให้
ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อ
สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23
โจทก์ทำงานไม่เกินวันละแปดชั่วโมง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา⁴

แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างอาจตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเกินไป
กว่าวันละแปดชั่วโมงก็ได้ โดยอาศัยอำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในการออก
กฎกระทรวงเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานกับการทำงานแต่ละประเภท แตกต่างไปจากที่กำหนดใน
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องของการกำหนดเวลาทำงานให้กับงานบางประเภท เช่น งาน
เกี่ยวกับงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไป
ทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะกำหนดให้กฎกระทรวง
มีการคุ้มครองแรงงาน แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้” จึงได้มีการออกกฎกระทรวงฉบับที่ 7
พ.ศ. 2541 ว่าด้วยงานที่กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้กับงานดังต่อไปนี้

(1) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึง
งานซ่อมบำรุงและให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต
ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของ
การทำงาน แต่วันหนึ่งไม่เกิน 12 ชั่วโมง

(2) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งาน
เสมียนพนักงาน งานเกี่ยวกับการค้า งานด้านบริการ งานเกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับ

³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 166 บัญญัติว่า “บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออก
ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง
กับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ.”

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12115-12180/2547.

งานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนกี่ ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

ในปัจจุบันมีกิจการอยู่หลายประเภทที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของเวลาทำงาน ซึ่งแต่เดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติเรื่องการนับชั่วโมงทำงานเพิ่มไว้ คือ การนำชั่วโมงทำงานในส่วนของวันที่ไม่ครบ 8 ชั่วโมงไปนับรวมกับวันทำงานอื่นของสัปดาห์ ทำให้บทบัญญัติลักษณะดังกล่าวมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกิจการบางประเภท จึงได้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมถึง 2 ครั้ง คือได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา 23 โดยเพิ่มเติมเรื่องของการทำงานในวันใดที่มีชั่วโมงทำงานในวันหนึ่งน้อยกว่าแปดชั่วโมงทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นาเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้น ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานอื่นก็ได้ แต่ต้องมีชั่วโมงทำงานไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อได้รวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง และลูกจ้างที่จะสามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นาเวลาทำงานส่วนที่เหลือจากวันทำงานอื่นๆ ที่ไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวัน ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติ ทำให้ชั่วโมงทำงานปกติในวันนั้นเกินกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างรายชั่วโมงไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน หรือในกรณีของลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินด้วย⁵

กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่ได้กำหนดไว้ดังนี้⁶

- 1) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- 2) งานที่เกี่ยวกับมันตภาพรังสี
- 3) งานเชื่อมโลหะ
- 4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- 5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

⁵ สุดาศิริ วสวงศ์ ก เล่มเดิม. หน้า 102-106.

⁶ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้กำหนดไว้ในข้อ 2.

6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความอันตรายอันอาจเป็นอันตราย

7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย นายจ้างจะกำหนดเวลาทำงานปกติให้กับลูกจ้างที่ทำงานประเภทดังกล่าวได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ หรือในช่วง 6 วันทำงานนั้นจะต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

ถ้าเป็นงานที่นายจ้างไม่อาจจะประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานนั้นเป็นงานที่ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันได้อย่างแน่นอน เช่น งานตัวแทนจำหน่ายของ (เซลส์แมน) ก็ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานเอาไว้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงเช่นกัน

ดังนั้น การกำหนดระยะเวลาทำงานปกติในกิจการประเภทต่างๆ ที่กล่าวมานี้ หมายถึง กำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันของลูกจ้างแต่ละคนที่จะต้องปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่ใช่กำหนดเวลาทำงานของสถานประกอบการ เพราะสถานประกอบการบางประเภทจำเป็นต้องดำเนินการตลอด 24 ชั่วโมง หรือเกินกว่ากำหนดเวลาตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ หรือเป็นงานที่หยุดดำเนินการไม่ได้ ถ้าหยุดจะเกิดความเสียหายแก่งาน เช่น โรงงานที่ต้องเดินเครื่องจักรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเจ้าของโรงงานหรือสถานประกอบการมีสิทธิที่จะดำเนินการได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งกำหนดเวลาทำงานออกเป็นกะ หรือเป็นช่วงของการทำงานโดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอน และจะต้องกำหนดเวลาให้ชัดเจนลงไปเลยว่าลูกจ้างแต่ละคนมีกำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลาเท่าไร ถึงเวลาเท่าไร เช่น 06.00-14.00 น. 14.00-22.00 น. และ 22.00-06.00 น. เป็นต้น แต่เมื่อมีการรวมกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างแต่ละคนแล้ว จะต้องไม่เกินกำหนดเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้สำหรับงานแต่ละประเภท

3.1.2 การจ่ายค่าจ้างตามเวลาปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เมื่อลูกจ้างทุกคนทำงานให้กับนายจ้างย่อมหวังที่จะได้รับค่าจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้มีการกำหนดความหมาย และวิธีการจ่ายค่าจ้างเอาไว้ดังนี้

3.1.2.1 ความหมายของค่าจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีการบัญญัตินิยามของคำว่าค่าจ้างเอาไว้ในมาตรา 5 มีความหมายดังนี้ “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนใน

การทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งความหมายของค่าจ้างนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงมาในหลายยุคหลายสมัย อันเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แนวความคิด และความมุ่งหมายของกฎหมายแต่ละฉบับ เช่น ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ความหมายของค่าจ้างนั้น จะกล่าวถึงแต่สิ่งที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้กล่าวถึงสิ่งของที่นายจ้างสามารถจ่ายเพื่อตอบแทนให้กับลูกจ้างเหมือนกฎหมายฉบับที่ผ่านมา เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ยังต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันเอาไว้ให้เป็นค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามปกติ และค่าจ้างยังมีความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย แม้ลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงานนายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินให้ตามที่ได้ตกลงกันเอาไว้

การพิจารณาว่าเงินอย่างไรถือเป็นค่าจ้างนั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญดังนี้

- 1) เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้กับลูกจ้าง ซึ่งจะตกลงเป็นหนังสือ วาจา หรือโดยปริยายก็ได้
- 2) เพื่อตอบแทนการทำงาน คือ จ่ายให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง เช่น ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน หรือจ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานตามผลงาน และจ่ายให้เพื่อเสริมการทำงาน เช่น ค่าดำรงตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น
- 3) ในวันและเวลาทำงานปกติ การจ่ายค่าจ้างนั้นต้องจ่ายสำหรับเวลาทำงานปกติเท่านั้น จึงไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

อย่างไรก็ดีแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” เอาไว้ แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะกำหนดได้ว่าเงินอย่างใดจะถือเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง จากที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 ในหัวข้อประเภทของค่าจ้างที่จ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น จะมีอยู่หลายค่าที่ถือเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง แม้จะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนจากผู้เป็นนายจ้างก็ตาม แต่หากนายจ้างได้จ่ายให้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นก็ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น การจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ จ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้าง ได้แก่ เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินค่าตอบแทนเมื่อขายสินค้าเกินเป้า ฯลฯ อีกทั้งค่าจ้างยังพื้นฐานในการคำนวณค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ด้วย เช่น ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด โดยผู้เขียนขอ

ยกคำพิพากษาของศาลฎีกาที่พิพากษาว่าเงินยืมใดถือเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง ซึ่งบางทีคำตอบแทนอย่างเดียวกันศาลพิพากษาว่าเป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้างได้ ดังนี้⁷

1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าเป็นค่าจ้าง

(1) เบี้ยเลี้ยงชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3223/2525 เบี้ยเลี้ยงชีพ ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอน และจ่ายให้เป็นประจำรายเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

(2) ค่าครองชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525 เงินค่าครองชีพ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีลักษณะเป็นการจ่ายประจำและแน่นอนเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้จะจ่ายเพื่อช่วยเหลือในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ก็ตาม เงินค่าครองชีพก็เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง⁸

(3) ค่าพาหนะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2386/2527 โจทก์ได้รับเงินเดือนและได้รับค่าพาหนะค่าที่พักรซึ่งโจทก์ต้องไปทำงานต่างจังหวัดทุกเดือน เดือนละ 25 วัน อีกต่างหากเป็นการเหมาจ่ายโดยลักษณะงาน เวลาทำงานปกติของโจทก์อยู่ในต่างจังหวัด ดังนี้ เงินค่าพาหนะ ค่าที่พักร จึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ และถือได้ว่าเป็นค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าจะเรียกเงินดังกล่าวอย่างไร⁹

(4) ค่าอาหาร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5498/2543 จำเลยจ่ายค่าอาหารให้โจทก์ เนื่องจากโจทก์ต้องไปทำงานที่โครงการก่อสร้างที่จังหวัดราชบุรีเป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับค่าจ้าง หรือเงินเดือน โดยโจทก์ไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิกและไม่ว่าโจทก์จะทำงานเดือนละกี่วันเงินดังกล่าวจึงถือเป็นค่าตอบแทน

(5) ค่าน้ำมันรถ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525 ค่าน้ำมันรถเป็นเงินที่จ่ายให้ตามตำแหน่งเป็นประจำทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าโจทก์จะใช้จ่ายในการนี้หรือไม่ ยิ่งกว่านั้นหากโจทก์ปฏิบัติ

⁷ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2545). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พิมพ์ครั้งที่ 2). หน้า 29.

⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 317-324/2524.

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 172/2524.

หน้าที่ขายสินค้าได้มากกว่ากำหนดก็จะได้รับเงินค่าน้ำมันรดเพิ่มขึ้น อันมีลักษณะเป็นการจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานจึงถือได้ว่าค่าน้ำมันรดเป็นค่าจ้าง

(6) เงินเปอร์เซ็นต์การขาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 3693-3695/2525 เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายที่โจทก์ได้รับแม้มิได้กำหนดไว้เป็นการตายตัวโดยขึ้นอยู่กับการขายสินค้าที่โจทก์ขายได้แต่ละเดือนซึ่งไม่เท่ากัน แต่โดยลักษณะการจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์ในการขายแก่โจทก์เป็นการจ่ายประจำทุกเดือนตามผลงาน มิใช่เป็นครั้งคราวย่อมได้ว่าเป็นเงินที่จ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงาน

(7) เงินเพิ่มพิเศษที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินค่ากะ

คำพิพากษาฎีกาที่ 1133-1268/2525 เงินเพิ่มพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเป็นพิเศษสำหรับลูกจ้างที่เข้ากะหมุนเวียนทำงานทางทะเลในรอบกลางคืน ซึ่งเป็นการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน เงินเพิ่มพิเศษที่นายจ้างจ่ายดังกล่าว จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานถือเป็นค่าจ้าง

(8) เงินค่าตอบแทนการขาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 3759/2546 ค่าตอบแทนการขายนั้นเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จ่าย (นายจ้าง) จ่ายให้แก่โจทก์ (ลูกจ้าง) เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้จากยอดขายสินค้าในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือนอันเป็นค่าจ้างประจำ จึงเป็นค่าจ้าง

(9) เงินโบนัส

คำพิพากษาฎีกาที่ 2282/2537 เงินโบนัสที่ลูกจ้างได้รับจากการจัดงานตามโครงการมาให้ นายจ้าง และนายจ้างจ่ายให้อัตราร้อยละ 2.5 ของสินจ้างที่นายจ้างได้รับจากงานนั้น ตามสัญญาจ้างมีข้อตกลงว่า นอกจากลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนแล้ว เมื่อลูกจ้างจัดงานตามโครงการมาได้ ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนร้อยละ 2.5 ของสินจ้างที่นายจ้างได้รับ อันเป็นผลงานที่ลูกจ้างทำมาได้ ย่อมถือว่า เงินดังกล่าวเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้ในสัญญาจ้างจะเรียกเงินดังกล่าวว่าโบนัสก็เป็นค่าจ้าง

2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าไม่เป็นค่าจ้าง

(1) ค่าเบี้ยเลี้ยง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2335/2523 เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งโจทก์จ่ายให้เมื่อลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัด เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานไม่มีพฤติการณ์ใด

ต่อแสดงว่า โจทก์จ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

(2) ค่าพาหนะ

คำพิพากษาฎีกาที่ 2235/2528 เงินค่ารถที่จำเลยจ่ายให้โจทก์นั้น จะจ่ายให้เฉพาะวันที่โจทก์มาทำงานเท่านั้น แสดงว่าเงินค่ารถดังกล่าวเป็นเงินที่จ่ายทดแทนในการเดินทางที่โจทก์ได้จ่ายไป ถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ ค่ารถที่โจทก์ได้รับจึงมิใช่เป็นค่าจ้าง

(3) ค่าน้ำมันรถ

คำพิพากษาฎีกาที่ 2601/2526 ค่าน้ำมันรถที่ลูกจ้างจะเบิกได้ต้องมีใบเสร็จไปแสดง และเบิกได้ไม่เกินที่นายจ้างกำหนดไว้ เป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน หากจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ ค่าน้ำมันรถจึงมิใช่ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

(4) ค่าอาหาร

คำพิพากษาฎีกาที่ 3155/2532 ค่าอาหารกลางวัน ปรากฏว่าจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เฉพาะลูกจ้าง ซึ่งมาทำงานในวันทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างซึ่งมิได้มาทำงานหรือในวันหยุด ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าอาหารกลางวัน จึงเห็นได้ว่าค่าอาหารกลางวันนั้นจำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ การครองชีพของลูกจ้าง ซึ่งมาทำงานในวันนั้น อันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างหนึ่ง ไม่ใช่จ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ฉะนั้นค่าอาหารกลางวันจึงไม่ใช่ค่าจ้าง¹⁰

(5) เงินเปอร์เซ็นต์การขาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 289/2531 โดยลักษณะเงินค่าเปอร์เซ็นต์ในคดีนี้มีใช้ เป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน เพราะตามข้อเท็จจริง โจทก์ไม่มีเวลาทำงานปกติเลย โจทก์จะทำวันใดหรือไม่ทำวันใดก็ได้ การขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์จากการขายมิใช่เป็นการคำนวณตามผลงาน ซึ่งเงินเปอร์เซ็นต์การขายที่โจทก์ได้รับหาเป็นค่าจ้างไม่ เพราะไม่ได้ตอบแทนในเวลาปกติของวันทำงาน

(6) เงินรางวัลประจำปี

คำพิพากษาฎีกาที่ 1469/2524 เงินรางวัลประจำปี ตามระเบียบของโจทก์ คณะกรรมการบริษัทโจทก์จะไม่อนุมัติให้จ่ายเงินรางวัลประจำปีในปีใดก็ได้ ทั้งการจ่ายก็มีความมุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัลสำหรับความดีความชอบของลูกจ้าง ที่ทำงานกับโจทก์มาด้วยดีและมีความ

¹⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 1180/2540.

ประพุดิเหมาะสม เงินรางวัลประจำปีจึงมิใช่เงินที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน "ไม่เป็นค่าจ้าง"

(7) เงินจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนยอดขายที่ได้เกินเป้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2246/2548 โจทก์ตกลงจ่ายเงินจูงใจให้เฉพาะพนักงานที่ทำยอดขายได้ตามเป้าที่โจทก์กำหนดอันเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานขายทำยอดขายเพิ่มขึ้น ไม่ใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง อีกทั้งโจทก์ตกลงจ่ายเงินจูงใจเป็นรายเดือน รายไตรมาสและรายปี อันมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน เงินจูงใจจึงมิใช่ค่าจ้าง

(8) ค่าทิป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1659-1660/2525 เงินทิปที่ลูกค้าของนายจ้างจ่ายให้พนักงานบริการโดยตรง นายจ้างมิได้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องด้วย มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

(9) ค่าเช่าบ้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7130/2542 เงินค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยง จำเลยจ่ายให้โจทก์ เนื่องจากโจทก์ไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรี และไม่มีบ้านพักเป็นของตนเองซึ่งต้องนำใบเสร็จมาแสดง ทั้งปรากฏข้อเท็จจริงว่าเบี้ยเลี้ยงจำเลยจ่ายให้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่อง อาหาร ค่าเดินทางกลับบ้าน และค่าซ่อมรถทั้งต้องจ่ายจริง ซึ่งมีลักษณะจะจ่ายเป็นสวัสดิการ จึงไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงาน

(10) เงินโบนัส

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1528/2548 เงินโบนัสโจทก์ได้รับเป็นประจำทุกปี โดยจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ปีละ 1 ครั้ง พร้อมกับเงินเดือนงวดที่ 12 ซึ่งเป็นงวดสุดท้ายของปีในเดือนธันวาคมของแต่ละปี มิใช่แบ่งจ่ายเป็นงวดดังเช่นการจ่ายเงินเดือน และระบุการจ่ายว่าเป็นเงินโบนัส เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นสวัสดิการ ดังนั้น เงินโบนัส จึงไม่ใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

จากคำพิพากษาศาลฎีกา จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนการทำงานตามแนวทางการตีความของศาลนั้น เป็นค่าตอบแทนการทำงานในความหมายอย่างแคบ โดยค่าตอบแทนการทำงานจะหมายถึงเฉพาะ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน ดังนั้น คำพิพากษาศาลฎีกาจึงพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ในการจ่ายของนายจ้างเป็นหลัก แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างได้จ่ายเงินให้กับลูกจ้างในหลายลักษณะ มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายต่างกัน และมีชื่อเรียกที่

¹¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525 และ 3189/2529.

หลากหลาย ซึ่งโดยทั่วไปการจ่ายค่าจ้างก็ไม่ได้ระบุวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานหรือไม่ จากที่ศาลได้วินิจฉัยเงินที่เป็นค่าจ้าง และเงินที่ไม่เป็นค่าจ้าง จะเห็นความแตกต่างที่สำคัญ แม้ค่าตอบแทนบางประเภทจะเรียกชื่ออย่างเดียวกัน คือ ค่าจ้างนั้นจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานเท่านั้น ส่วนเงินที่ไม่เป็นค่าจ้าง จะเป็นการจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อย่างอื่นๆ เช่น จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ หรือจ่ายเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน เป็นต้น แต่การพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนนั้นก็ยังคงมีความไม่แน่นอน และเกิดความสับสนในหลายประการ เช่น เงินที่จ่ายในลักษณะเดียวกัน แต่ศาลวินิจฉัยต่างกัน คือ เงินค่าตอบแทนการขาย กับเงินจูงใจที่ตอบแทนเมื่อขายสินค้าได้เกินเป้า ซึ่งทั้งสองกรณีเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณจากผลงานของลูกจ้างเช่นเดียวกัน ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความมุ่งหมายที่แท้จริงของนายจ้างแล้ว จึงเป็นเรื่องที่พิจารณาได้ยาก เพราะความจำเป็นที่ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยเป็นสิ่งจำเป็น แต่เมื่อไม่สามารถหาหลักเกณฑ์ที่แน่นอนได้เป็นเหตุให้เกิดความสับสนในการตีความ จึงอาจจะต้องกำหนดแนวทางพิจารณาเสียใหม่ เพราะค่าจ้างจะใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดด้วย ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็คือ นายจ้างคำนวณจ่ายจากฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3.1.2.2 วิธีการจ่ายค่าจ้าง

1) การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค (Equal Wages) กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดเอาไว้แน่นอนว่างานประเภทใดจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่าไร และไม่ได้กำหนดให้แยกจ่ายตามประเภทของงาน แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้เพียงว่างานอันมีลักษณะและคุณภาพของงานอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันนั้น นายจ้างจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างโดยเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง¹² เพื่อเป็นการรักษาความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง โดยไม่ให้มีข้อแตกต่างกันในเรื่องเพศ สืบเนื่องมาจากหลักการห้ามเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศ (Sex discrimination)¹³ ทั้งนี้การจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงนั้น ถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากัน ซึ่งถือเป็นการจ่ายในลักษณะ “Equal Pay for Equal Work”¹⁴

¹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 53.

¹³ พรพรรณ คันธารส. (2549). มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดค่าจ้างภาคอุตสาหกรรม. หน้า 26.

¹⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริการทรัพยากรมนุษย์. หน้า 208.



ดังนั้นปัญหาสำคัญที่ควรพิจารณาในทางกฎหมายก็คือ เรื่องการพิสูจน์ความเท่าเทียมกันในการทำงานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ซึ่งการคุ้มครองทางกฎหมายในประเด็นการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคสำหรับลูกจ้างหญิงจึงไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร

2) การจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสด (Payment in Cash Principle) ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน การจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะที่เป็นเงินเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงสิ่งของเหมือนกฎหมายคุ้มครองแรงงานในสมัยก่อน และเงินที่จ่ายต้องเป็นเงินตราไทยเท่านั้น นอกจากนี้หากนายจ้างจ่ายเป็นตัวเงิน เช่น เช็ค ตั๋วสัญญาใช้เงิน หรือจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศ จะต้องมีการได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้¹⁵ โดยความยินยอมดังกล่าว นายจ้างจะต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงกันไว้อย่างชัดเจนเป็นการเฉพาะ

3) การจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง (The Direct-Payment Principle) หลักการจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง หมายความว่า การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ไม่ผ่านบุคคลอื่น ทั้งนี้เพื่อจะคุ้มครองสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่แน่นอน และเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นไม่ได้บัญญัติเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้โดยตรงเอาไว้ในหมวดเกี่ยวกับการจ้างงานทั่วไป แต่ได้บัญญัติเอาไว้ในหมวด 4 เรื่องการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้าง มีลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา¹⁶

เมื่อพิจารณาจากความข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีเพียงเรื่องของการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่านั้นที่จะนำมาใช้เทียบเคียงกับหลักการจ่ายค่าจ้างให้โดยตรงได้ ดังนั้น

¹⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 77.

¹⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 51.

หากมีการจ้างลูกจ้างที่มีใช้แรงงานเด็ก ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่บิดา มารดา หรือคู่สมรสของลูกจ้างได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

4) การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน (The Payment in Full Principle) ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ห้ามมิให้นายจ้างนำหนี้สินอันใดของลูกจ้างมาหักออกจากค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งวัตถุประสงค์ของกฎหมายก็เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าตอบแทนเต็มตามจำนวนไม่ต้องถูกหักเงินเป็นเงินจำนวนน้อย อันส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนแก่การดำรงชีพของลูกจ้างได้ แต่การเรียกเก็บเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้นั้น เป็นสิ่งที่ไม่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมาย และถือเป็นหน้าที่ของพลเมืองไทยทุกคนที่จะต้องเสียภาษีอยู่แล้ว รวมไปถึงเงินตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมาย เช่น เงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือเงินตามโครงการสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียว และลูกจ้างสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการนั้นๆ¹⁷ สามารถหักได้เพราะเป็นประโยชน์และหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติ

เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ห้ามมิให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างนั้น เป็นการมุ่งคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างหักเงินเพื่อประโยชน์ของตัวนายจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างเองก็สมควรที่จะกระทำได้¹⁸ แต่ยังมีค่าจ้างบางประเภทที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักเพื่อเป็นการชำระหนี้ภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ เช่น เงินประกันสังคม ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่ลูกจ้างยินยอมให้หักเงินประกันล่วงหน้า เงินค่าใช้จ่ายค่าเสียหาย เงินสะสม และกองทุนเงินสะสม เป็นต้น ที่กล่าวมาข้างต้นนี้นายจ้างมีสิทธิหักได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของในแต่ละกรณี ยกเว้นภาษีเงินได้ หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างซึ่งจะต้องมีการหักไว้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย แต่ถ้าการหักเงินต่างๆ นั้นมีหลายรายการต้องถูกหักตามที่กฎหมายกำหนดให้หักรวมเข้าด้วยกัน ส่วนนายจ้างมีสิทธิหักได้ทั้งหมดแต่ต้องไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างในแต่ละครั้ง¹⁹ ถ้านายจ้างจะหักค่าใช้จ่ายมากกว่านี้จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ซึ่งความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้อง

¹⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5028/2545.

¹⁸ สุดาศิริ วสวงศ์ ข (2545). คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 149.

¹⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 54.

ทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงกันโดยชัดเจน เป็นการเฉพาะ

5) การจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเรื่องการจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวเอาไว้ว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ”²⁰

วัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้เป็นการให้โอกาสนายจ้างที่จะหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มีความจำเป็นจากเหตุหนึ่งเหตุใดอันเกิดจากตัวนายจ้างเอง ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย เช่น การขาดแคลนวัตถุดิบ เครื่องจักรเกิดความเสียหาย หรือการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนเกินควรในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งการหยุดชั่วคราวตามมาตรานี้ หากครบเงื่อนไขตามที่บัญญัติไว้แล้วถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะหยุดชั่วคราวได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าลูกจ้างที่หยุดงานนั้นจะเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่

การจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายให้ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งแต่เดิมประเทศไทย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ซึ่งตรงกับปี พ.ศ. 2515 ในสมัยนั้นได้ให้อำนาจแก่กระทรวงมหาดไทยในการกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น²¹ กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจดังกล่าวในการออกประกาศ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฉบับแรก ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีทำหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างที่สังกัดกรมแรงงานปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการค่าจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ครั้งแรก

²⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 75.

²¹ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515, ข้อ 2.

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 โดยเริ่มแรกจะบังคับใช้ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี

ดังนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศใช้บังคับแก่นายจ้าง โดยนายจ้าง จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการ ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างแรงงานที่ไร้ฝีมือ และขาดอำนาจในการเจรจาต่อรอง กับนายจ้าง ซึ่งในปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการปรับครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2553 โดยใน เขตกรุงเทพมหานครนั้นปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 206 บาท

3.1.2.3 ระยะเวลาและสถานที่ของการจ่ายค่าจ้าง

โดยปกติการกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง และระยะเวลาที่ใช้ในการคำนวณ ค่าจ้างนั้น การคำนวณค่าจ้างเป็นเดือน ก็จะจ่ายค่าจ้างเดือนละหนึ่งครั้ง หรือในกรณีการคำนวณ ค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง รายสัปดาห์ หรือจ่ายทุกสัปดาห์วัน ก็จะคำนวณระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง สั้นลงอีก เช่น จ่ายทุกวัน จ่ายทุกสัปดาห์ หรือจ่ายทุกสัปดาห์วัน เป็นต้น โดยทั่วไปก็จะตกลงกันให้ จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างมีดังนี้

1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือ ระยะเวลาอื่น ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่า เดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจากข้อ 1) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตาม กำหนดเวลาที่ได้ตกลงไว้กับลูกจ้าง²²

ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง²³ ตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ

ในกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเนื่องจากลูกจ้างลาออก กฎหมายไม่ได้ กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นๆ ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น การจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างลาออก ต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสำคัญ²⁴

²² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 70.

²³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 70 วรรคสอง.

²⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 210.

สำหรับสถานที่ในการจ่ายค่าจ้างนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างโดยปกติ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้านายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น เช่น จ่ายโดยโอนเข้าบัญชีธนาคารแล้วให้ลูกจ้างไปเบิกจากธนาคารเอง กรณีนี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน²⁵ ความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงไว้อย่างชัดเจนเป็นการเฉพาะ แต่วิธีการจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างนั้น ไม่สามารถนำไปใช้กับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง เพราะนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้กับบุคคลอื่นที่ลูกจ้างตกลงให้มารับแทนได้โดยไม่ผิดกฎหมาย

3.1.2.4 ความรับผิดชอบและอายุความของค่าจ้าง

1) ความรับผิดชอบในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเอาไว้ว่า เมื่อได้มีการตกลงกันที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อใดแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตรงตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ว่า มิฉะนั้นจะถือว่านายจ้างผิดนัดเมื่อถึงกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง โดยลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวทวงถาม²⁶ และนายจ้างต้องจ่ายให้ครบถ้วนตามที่ได้ตกลงกันไม่ว่าเหตุจะเป็นจากการลืมจ่าย เกิดจากความเข้าใจผิด หรือเกิดเหตุอื่นใดก็ตาม เช่นนี้ถือว่านายจ้างผิดนัด ต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของยอดเงินที่ค้างชำระอยู่

แต่ถ้าเป็นกรณีผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายไม่ครบจำนวนโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เช่น นายจ้างนำเงินไปเล่นการพนันหมด หรือนำเงินไปลงทุนอย่างอื่น จึงไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่นนี้ถือว่าเป็นการจงใจผิดนัด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าของยอดเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ เป็นการป้องกันนายจ้างไม่ให้เอาเปรียบลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือได้รับแต่ได้รับไม่ครบถ้วน ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และยังเป็นการคุ้มครองลูกจ้างด้วย ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะจ่ายค่าตอบแทน แต่ไม่พบลูกจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับ หรือถ่วงเวลาเพื่อให้ตนได้รับดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่ม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดี

²⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 55.

²⁶ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 221-222.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มยุติลงนับแต่วันที่นำเงินไปวางไว้²⁷

2) อายุความของค่าจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ไม่ได้มีการบัญญัติเรื่องอายุความในกรณีที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างไว้ อีกทั้งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ไม่ได้กำหนดเรื่องอายุความในการเรียกร้องสินจ้างไว้เป็นพิเศษ จึงต้องนำบทบัญญัติทั่วไปในบรรพ 1 ลักษณะ 6 เรื่องอายุความ มาใช้บังคับแทน ซึ่งสามารถแยกอายุความในการเรียกร้องสินจ้าง หรือค่าจ้างออกเป็น 3 ประการดังนี้

(1) อายุความ 5 ปี คืออายุความในการเรียกร้องเงินเดือน หรือค่าจ้างค้างจ่ายที่มีกำหนดการจ่ายเป็นระยะเวลาแน่นอน²⁸ เช่น ตกลงกันจ่ายค่าจ้างทุกๆ เดือน ทุก 2 เดือน หรือ ทุก 6 เดือน เป็นต้น

(2) อายุความ 3 ปี คืออายุความในการเรียกร้องเอาค่าจ้าง หรือสินจ้างอย่างอื่น รวมทั้งเงินที่ลูกจ้างได้ออกทศรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกคืนเงินที่ตนได้จ่ายไปก่อนหน้านี้ เงินค่าจ้างดังกล่าวไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ่ายที่แน่นอน คือ จ่ายตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือจ่ายตามระยะเวลาทำงานก็ได้²⁹ เช่น ลูกจ้างทำสร้อยคอได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น หรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือรายวันตามเวลาที่ทำงาน ซึ่งอาจตกลงกันให้จ่ายเป็นคราวๆ เช่น 7 วัน หรือ 15 วันต่อครั้งก็ได้ เพราะจำนวนเงินจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเวลาที่ทำงาน จึงไม่ใช่จำนวนเงินที่แน่นอน

(3) อายุความ 2 ปี คือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งรับใช้การงานส่วนบุคคล เรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นเพื่อการทำงานที่ทำ รวมทั้งเงินที่ได้ออกทศรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืน ซึ่งเงินที่ตนได้จ่ายไปก่อน ดังนั้นอายุความ 2 ปีตามข้อนี้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานเพื่อรับใช้การงานส่วนบุคคล และได้รับค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนตามผลงานที่ทำซึ่งไม่ใช่เงินเดือนประจำ³⁰ เช่น นายจ้างได้จ้างพนักงานต้อนรับของโรงแรมมาทำหน้าที่บริการแขกของนายจ้างที่บ้าน ในงานเลี้ยงวันเกิดเป็นการส่วนตัว เป็นต้น³¹

²⁷ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. หน้า 60.

²⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 193/33 (4).

²⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 193/34 (9).

³⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 193/34 (8).

³¹ ชีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). กฎหมายแรงงาน. หน้า 66.

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หลักเกณฑ์การทำงานตามเวลาปกติที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานที่เหมาะสมกับชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน และไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป มีเวลาพักผ่อนร่างกายให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานในวันต่อไป จึงเห็นได้ว่าความมุ่งประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่สนับสนุนที่จะให้ลูกจ้างทำงานมากเกินไปกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับกำหนดเวลาทำงานปกติซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว

3.2.1 ลักษณะการทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลานั้น โดยส่วนใหญ่แล้วกิจการอันมีลักษณะอย่างใด ที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่อาจหยุดดำเนินการได้ นายจ้างมีสิทธิที่จะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน ซึ่งถือว่าเป็นความจำเป็นต่อกิจการ และเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน ก็จะต้องมีการควบคุมดูแลเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงาน ดังนั้นกฎหมายจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วย

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้บัญญัติความหมายของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ดังนี้ “การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี” เช่น นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้แน่นอน และกำหนดให้วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือจากกำหนดเวลาดังกล่าว ถือเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เกินกำหนดเวลาทำงานปกติ และระยะเวลาที่จะนำมารวมคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาขอย่นับเวลาทั้งหมดคือ ตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มทำงานนอกเวลาจนถึงเวลาเสร็จสิ้นการงาน แม้ในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างจะมีงานทำเพียงบางครั้ง แต่เวลาที่ไม่มีงานทำลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องอยู่ประจำตามหน้าที่เพื่อรอรับคำสั่ง ถือได้ว่าลูกจ้างทำงานอย่างหนึ่งให้นายจ้าง นายจ้างจะจ่ายค่าล่วงเวลาโดยคิดเฉพาะระยะเวลาช่วงที่ลูกจ้างปฏิบัติงานเท่านั้นหาได้ไม่ ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินไปด้วย³²

³² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2279-2280/2528.

ดังนั้น เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงาน หรือทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา แม้ว่าฝ่ายนายจ้างจะมีงาน หรือไม่มีงานให้ลูกจ้างทำก็ตาม

3.2.2 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา

เมื่อนายจ้างเกิดความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงาน หรือทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้มีการตกลงกันไว้ตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าทำงาน ซึ่งเรียกว่าการทำงานล่วงเวลานั้น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ แต่นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

1) การได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

การทำงานล่วงเวลา กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแต่ละครั้งนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้³³ และวิธีการให้ความยินยอมของลูกจ้างนั้น กฎหมายไม่ได้บังคับว่าจะต้องทำเป็นหนังสือ ซึ่งลูกจ้างอาจให้ความยินยอมด้วยวาจาก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีในการตกลงให้ความยินยอม นั้นกฎหมายกำหนดให้ตกลงล่วงหน้าเป็นคราวๆ ไป ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างจะใช้วิธีการที่ให้ลูกจ้างตกลงยินยอมทำงานล่วงเวลาไว้ตั้งแต่เมื่อมีการเริ่มทำสัญญา เพื่อที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตลอดระยะเวลาของสัญญา ซึ่งถือเป็นการขัดต่อกฎหมาย เพราะฉะนั้นถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมนายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้โดยเด็ดขาด แต่ถ้าเป็นงานซึ่งมีลักษณะ หรือสภาพของงานนั้นต้องทำติดต่อกันไปหยุดไม่ได้ ถ้าหยุดดำเนินการจะทำให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้าง เช่น

(1) กรณีเมื่อมีเหตุจำเป็น กล่าวคือ โดยลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรืองานอื่นตามที่ประกาศกระทรวงกำหนดไว้ กรณีนี้นายจ้างมีอำนาจสั่งฝ่ายเดียวได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ทำถือว่าจงใจขัดคำสั่ง คำว่า “งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน” นั้น หมายความว่า งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติอันมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย

³³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 24.

(2) กรณีเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นในทันที มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหายขึ้นกับงานดังกล่าว เช่น ลูกจ้างทำงานในแผนกปลาสุวรรณ ได้รับคำสั่งตามชิ้นงาน เนื่องจากนายจ้างได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้ามากกว่าปกตินับเท่าตัว ต้องผลิตและส่งให้แก่ลูกค้าให้ทันในวันรุ่งขึ้น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แต่ลูกจ้างไม่ทำ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้นปัญหาวางานชิ้นรูปปลาสุวรรณซึ่งโจทก์ทั้งสองมีหน้าที่ต้องทำ และจำเลยได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้ามากกว่าปกตินับเท่าตัว ต้องผลิตและส่งมอบให้แก่ลูกค้าในวันรุ่งขึ้นนั้น เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ถือว่าเป็นงานที่มีความฉุกเฉิน ซึ่งนายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ต้องได้รับความยินยอม³⁴

2) จำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา

นอกจากเรื่องของการกำหนดให้นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนที่จะจัดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในแต่ละครั้งแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้บัญญัติเรื่องของจำนวนชั่วโมงทำงานที่นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดเอาไว้อีกด้วย เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมิให้ต้องทำงานมากเกินไป ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) มีความว่า “อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย”

จากกฎกระทรวง และมาตราดังกล่าวนั้น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง จะให้ลูกจ้างทำงานเกินไปกว่าเวลาที่กำหนดไม่ได้ แม้ฝ่ายลูกจ้างจะยินยอมทำงานล่วงเวลาให้ก็ตาม

สำหรับเวลาหยุดพักก่อนที่ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลานั้น เมื่อลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา³⁵

³⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2985-2986/2543.

³⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 27 วรรคสาม.

3) ประเภทและลักษณะงานที่ห้ามทำล่วงเวลา

เนื่องจากงานบางประเภทมีความไม่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างทำงานเกินไปกว่าเวลาทำงานปกติ เพราะอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือทำไปแล้วอาจจะไม่ปลอดภัยต่อชีวิต ดังนั้นควรที่จะห้ามไว้โดยเด็ดขาดเลยว่าไม่ให้ลูกจ้างทำงานประเภทที่สภาพของงานมีความไม่เหมาะสมเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ ซึ่งพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างไว้ตั้งแต่เริ่มทำงานว่า จำนวนชั่วโมงมีความเหมาะสมกับการทำงานประเภทนั้นๆ หรือไม่ และไม่ต้องตราครุฑการทำงานหนักเกินไป จนอาจจะเกิดความไม่ปลอดภัยจากการทำงานขึ้นได้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดลักษณะของงานที่ไม่ควรให้ทำงานล่วงเวลา หรือต้องให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานในวันหยุด ซึ่งเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง งานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้นก็คือประเภทของงานที่ได้กำหนดเอาไว้ในกฎกระทรวง³⁶

ดังนั้น โดยสภาพ หรือลักษณะของงานที่มีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือที่มีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินกว่ามาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถที่จะไปปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

3.2.3 การจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน กฎหมายได้กำหนดเวลาทำงานปกติเอาไว้ เพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้ทำงานเกินไปกว่าเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพ และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างมีเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ประกอบกับความต้องการของนายจ้างที่จะพัฒนากิจการ หรืออุตสาหกรรมของตนเอง ในการที่จะแข่งขันกับกิจการ หรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน จึงอาจทำให้ในบางครั้งมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาทำงานนอกเวลา หรือเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ เพื่อไม่ให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ และทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่ความเหมาะสม โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีการกำหนดถึงความหมายและวิธีการจ่ายค่าล่วงเวลาเอาไว้สำหรับการทำงานล่วงเวลาดังนี้

³⁶ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้กำหนดไว้ในข้อ 2.

3.2.3.1 ความหมายของค่าล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ได้แยกความหมายของค่าล่วงเวลาเอาไว้ คือ ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 มาตรา 5 ได้บัญญัติคำนิยามของทั้งสองค่าเอาไว้ ดังนี้

“ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน” และ

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด”

3.2.3.2 วิธีการจ่ายค่าล่วงเวลา

เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานนอกเหนือหรือเกินกว่าเวลาทำงานปกติ หรือเกินกว่าเวลาทำงานในแต่ละวันที่ได้มีการตกลงกัน คือ การทำงานในแต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานของวันใดมีจำนวนน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่เมื่อนำมารวมคำนวณแล้วต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งๆ ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่สภาพหรือลักษณะของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะต้องมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง³⁷ ดังนั้นเมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานตามปกติในแต่ละวัน ซึ่งเป็นวันทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าจ้างสำหรับการทำงานในช่วงเวลาที่เกินไปนั้นให้แก่ลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น นาย ก. กำหนดให้นาย ข. ลูกจ้างมีกำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. พักเวลา 12.00-13.00 น. ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ จะเห็นได้ว่าลูกจ้างรายนี้มีกำหนดเวลาทำงานปกติวันละเจ็ดชั่วโมง ถ้าเกิดนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างอยู่ทำงานจนถึง 18.30 น. มีกำหนดหนึ่งสัปดาห์ ดังนั้นกำหนดเวลาที่เกินกว่าเวลาทำงานปกติถึงสองชั่วโมงต่อวันนั้น เป็นการทำงานล่วงเวลา และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

กรณีที่ลูกจ้างต้องมาทำงานในช่วงเวลา 08.30-16.30 น. และวันที่ลูกจ้างมาทำงานนั้นเป็นวันหยุดของลูกจ้าง เช่นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันหยุด

³⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 23.

ตามประเพณี จะถือว่าการทำงานในช่วงเวลาที่เกินกว่ากำหนดเวลาทำงานในวันหยุด เป็นการทำงานล่วงเวลา แต่ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในการทำงานประเภทนี้ จะเรียกว่าค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ตัวอย่างเช่น นายจ้างได้กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเอาไว้แน่นอน โดยกำหนดให้วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ถือได้ว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือ หรือเกินจากกำหนดเวลาทำงานปกติในวันทำงาน หรือในวันหยุดเป็นการทำงานล่วงเวลา และระยะเวลาที่จะนำมาคำนวณค่าล่วงเวลานั้นจะนับเวลาทั้งหมด คือ ตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มทำงานนอกเวลาจนถึงเวลาหมดหน้าที่หรือเสร็จสิ้นการงาน แม้ในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างจะมีงานทำเพียงบางครั้งบางคราว แต่เวลาที่ไม่มีงานให้ทำลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องอยู่ประจำตามหน้าที่เพื่อรอรับคำสั่ง ถือว่าลูกจ้างได้ทำงานอย่างหนึ่งให้กับนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างโดยจะคิดเฉพาะช่วงเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้เท่านั้นไม่ได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินไป³⁸

สำหรับประเภทของงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลานั้น จะต้องเป็นการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง หรือที่นายจ้างมอบหมายให้ทำด้วย ถ้าลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่เอง โดยไม่มีคำสั่ง หรือการมอบหมายจากนายจ้าง ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลา และคำสั่งของนายจ้างนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่าคำสั่ง หรือการมอบหมายของนายจ้างจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพียงแต่มีข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลาจริง แม้ว่าจะได้มีการปฏิบัติผิดระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการทำงานล่วงเวลาไปบ้าง นายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างอยู่ดี

ตัวอย่างเช่น แม้โจทก์จะไม่ได้ตอบบัตรลงเวลาทำงาน และไม่มีลายเซ็นรับรองของวิศวกรและโฟร์แมนในการทำงานล่วงเวลาตามข้อบังคับของจำเลยเกี่ยวกับการคำนวณค่าล่วงเวลาก็ตาม แต่ระเบียบตามข้อบังคับนี้เป็นเพียงวิธีปฏิบัติในการทำงานล่วงเวลาเพื่อเป็นหลักฐานและประโยชน์เกี่ยวกับการคำนวณค่าล่วงเวลาเท่านั้น ทั้งมิได้กำหนดยกเว้นว่าลูกจ้างคนใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาอีกด้วย ดังนี้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า จำเลยให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา จำเลยก็จะอ้างข้อบังคับดังกล่าวเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าล่วงเวลาแก่โจทก์หาได้ไม³⁹

ในการจ่ายค่าล่วงเวลาไม่ว่าลูกจ้างทุกคนทุกประเภทกิจการ จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเหมือนกันหมด ซึ่งจะมีลูกจ้างอยู่บางส่วนที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แม้จะได้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาก็ตาม เช่น ลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่กระทำ

³⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2279-2280/2528.

³⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 26/2527.



การแทนนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เช่น อาชีพผู้บริหาร หรือเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผลไปถึงลูกจ้างซึ่งทำงานขายเร่ หรือชวนให้ซื้อสินค้า เช่น คนขายประกัน เป็นต้น ลูกจ้างทำงานขบวนการจัดจากรถไฟ งานปิดเปิดประตูน้ำหรือประตูประบายน้ำ งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ งานฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอื่นแน่นอนได้⁴⁰ ถ้าลูกจ้างได้ทำงานลักษณะดังกล่าวข้างต้น จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เว้นเสียแต่ว่า นายจ้างจะได้ตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ และการที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าล่วงเวลาจะต้องปรากฏว่า ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น หรืองานอันมีลักษณะของงานที่ได้รับการยกเว้นว่าไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจริงๆ

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าลูกจ้างที่ประกอบอาชีพดังกล่าวจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่ทำงานนั้นๆ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และจะปฏิเสธไม่จ่ายไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2985/2543 งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินซึ่งนายจ้างมีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ต้องรับความยินยอมจากลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง หมายถึงงานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย ส่วนงานฉุกเฉินนั้นหมายถึงงานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

งานขึ้นรูปพลาสติกที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการนำเนื้อพลาสติกมาเป็นรูปพลาสติกๆ ซึ่งเป็นงานที่ทำเสร็จเป็นชิ้นๆ เมื่อทำงานตามที่รับมอบหมายในเวลาทำงานปกติเสร็จสิ้นแล้ว แม้ไม่ทำงานล่วงเวลาต่อไป ก็ไม่ทำให้งานที่ทำไว้เดิมต้องเสียหายจึงมิใช่งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และการที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อพลาสติกจากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัว ก็มีโรงงานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า จึงไม่ใช่งานฉุกเฉินตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง การที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อพลาสติกจากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นต้องผลิตและส่งให้แก่ลูกค้าทันเวลาในวันรุ่งขึ้น เมื่อลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องให้คนอื่นทำงานแทนมากกว่า 3 เท่าตัว และผลงานไม่ได้มาตรฐาน ถูกลูกค้าตำหนิ จนลูกค้าลดจำนวนสั่งซื้อลงหรือเลิกการสั่งซื้อนั้น

⁴⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 65.

ล้วนแต่เป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่นายจ้างเนื่องจากระบบการบริหารงานของนายจ้างเองเมื่องานขึ้นรูปปลาสุวรรณคัมภีร์โรงงานที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน การที่ลูกจ้างไม่ยอมทำงานล่วงเวลาตามที่นายจ้างสั่งให้ทำย่อมไม่มีความผิดที่นายจ้างจะออกหนังสือตักเตือนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1390/2537 โจทก์เป็นลูกจ้างทำหน้าที่พนักงานขับรถของจำเลย มีเวลาทำงานตามปกติแน่นอนตั้งแต่เวลา 8 นาฬิกาถึง 17 นาฬิกา ดังนั้น ระยะเวลาทำงานที่นอกเวลาปกตินี้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา มีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การที่นายจ้างทำสัญญาจ้างคนไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายดังกล่าวย่อมตกเป็นโมฆะ โจทก์จึงมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2149/2529 แม้ลูกจ้างซึ่งทำงานขนส่งจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 36 (3) ก็ตาม แต่นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกตินั้น หาใช่ว่าเมื่อลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาแล้วจะถูกตัดสิทธิมิให้ได้รับค่าจ้างธรรมดาไปด้วยไม่

3.2.3.3 อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงานและในวันหยุด

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานนอกกำหนดเวลาทำงานตามปกติ หรือเกินกว่าชั่วโมงทำงานตามปกติในแต่ละวัน ไม่ว่าจะเป็นก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือวันหยุดของลูกจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนเอาไว้ในอัตราที่แตกต่างกัน และให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่ลูกจ้างได้กระทำไป ในช่วงเวลาอันสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาเอาไว้ 2 อัตราดังนี้ คือ

1) อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เกินกำหนดเวลาทำงานตามปกติในแต่ละวันของลูกจ้างเป็นค่าล่วงเวลา ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา เมื่อได้ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ โดยจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในขณะที่ทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยคิดตามจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา หรือไม่น้อยกว่าหนึ่ง

เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁴¹

ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานจะต้องคิดจากค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างคนนั้นหารด้วยสามสิบ เพราะระยะเวลาหนึ่งเดือนมีสามสิบวัน เพื่อจะได้ทราบค่าจ้างรายวัน เมื่อได้ทราบค่าจ้างรายวันแล้วจึงนำจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันมาหารค่าจ้างรายวันเพื่อทราบอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงแล้วจึงจะคิดคำนวณค่าล่วงเวลารายชั่วโมง⁴²

ตัวอย่างเช่น นาย ก. ทำงานอยู่บริษัทแห่งหนึ่งได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท ซึ่งบริษัทนั้นได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้วันละ 8 ชั่วโมง มีกำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ถ้าในช่วงระยะเวลาหนึ่งนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาในแต่ละวัน ในวันจันทร์ถึงวันเสาร์หรือวันใดวันหนึ่ง เช่นนี้จะถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานแล้ว ซึ่งนายจ้างจะต้องนับจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างทำล่วงเวลาไปนั้นเป็นเวลากี่ชั่วโมง เพื่อที่จะให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของลูกจ้างผู้นั้น ดังนี้

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ $9,600 \div 30 = 320$ บาท

ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ $320 \div 8 = 40$ บาท

ดังนั้น ค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำได้ คิดเป็นค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ $40 \times 1.5 = 60$ บาท เมื่อนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวน 6 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานให้กับลูกจ้างเป็นจำนวน $60 \times 6 = 360$ บาท

แต่ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามจำนวนผลงานที่ผลิตได้ เช่น การเย็บกระเป๋าที่ติดอยู่บนเสื้อ ซึ่งลูกจ้างจะได้ค่าจ้างตัวละ 5 บาท เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเพื่อผลิตงานให้ทันกับความต้องการของตลาด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างในชั่วโมงที่ทำเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ ตัวละ 7.50 บาท เป็นต้น

⁴¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 61.

⁴² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 68.

จากตัวอย่างที่กล่าวข้างต้นนี้ เป็นวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ เพื่อให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างได้อย่างถูกต้องและไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

2) อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้าง เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี ซึ่งนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานในวันดังกล่าว ดังนั้นถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดเวลาไว้ในแต่ละวัน ไม่ว่าจะเป็นก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติก็ตาม ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งการทำงานเกินเวลานี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁴³

จากตัวอย่างที่ได้กล่าวข้างต้น ถ้าในวันทำงานตามปกติลูกจ้างทำงานเพียงแค่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 08.00-17.00 น. แต่ด้วยความจำเป็นของนายจ้างได้เรียกให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ตั้งแต่เวลา 07.00-21.00 น. ถือได้ว่านายจ้างได้ให้ลูกจ้างมาทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่เวลา 07.00-08.00 น. และช่วงเวลาตั้งแต่ 17.00-21.00 น. ซึ่งลูกจ้างที่มาปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างในอัตราสามเท่าของค่าจ้างปกติ ดังนี้

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ	9,600 บาท
ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ	$9,600 \div 30 = 320$ บาท
ลูกจ้างได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ	$320 \div 8 = 40$ บาท

ดังนั้น ค่าล่วงเวลาสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ คิดเป็นค่าล่วงเวลาในวันหยุดชั่วโมงละ $40 \times 3 = 120$ บาท เมื่อนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นจำนวน 5 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับลูกจ้างเป็นจำนวน $120 \times 5 = 600$ บาท⁴⁴ เป็นต้น

⁴³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 63.

⁴⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 414/2526 และคำพิพากษาฎีกาที่ 288/2529.

จากตัวอย่างที่กล่าวข้างต้น เป็นวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อให้ นายจ้างสามารถจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างได้อย่างถูกต้อง และเพื่อไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ ชิงกันและกัน

ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงาน หรือในวันหยุดที่นายจ้างได้ ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ทั้งสิ้น และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลาอันถือเป็น ค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานในวันหยุด และการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย คຸ້ມຄອງແຮງງານ

โดยทั่วไปการทำงานของลูกจ้างในทุกๆ ประเภทกิจการ เมื่อลูกจ้างได้เริ่มทำงานไปแล้วก็หวังที่จะได้รับวันหยุดเพื่อเป็นการพักผ่อน หลังจากที่ได้คร่ำเคร่งจากการทำงานที่หนักตลอดทั้งวัน หรือสัปดาห์ ซึ่งกฎหมายคຸ້ມຄອງແຮງງານได้บัญญัติเรื่องวันหยุดของลูกจ้างเอาไว้ให้เป็น หน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุด อันรวมถึงวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิพักผ่อนได้ตามสมควร แต่กรณีที่มีความจำเป็นต้องมาทำงานในวันหยุด กฎหมายคຸ້ມຄອງແຮງງານก็เปิดโอกาสให้นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดให้ลูกจ้างของตนเองมาทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นตามแต่ละประเภทกิจการ

วันหยุดถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักผ่อน ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นวันหยุด จึงหมายความว่า วันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างมีอิสระจากงานในหน้าที่ เพื่อที่จะพักผ่อนร่างกาย หรือไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบกิจหรือพิธีกรรมทางศาสนาต่างๆ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ ดังที่ กฎหมายคຸ້ມຄອງແຮງງານได้ให้ความหมายของวันหยุดเอาไว้ดังนี้ “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี”⁴⁵

การกำหนดวันหยุด กฎหมายคຸ້ມຄອງແຮງງານได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดไว้ เพื่อเป็นหลักให้นายจ้างต้องถือปฏิบัติ โดยแบ่งวันหยุดออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งสัปดาห์แล้ว ย่อมเป็นการสมควรที่นายจ้างจะจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดสักหนึ่งวันเพื่อพักผ่อนบำรุงความสุขทางร่างกาย ซึ่งกฎหมาย

⁴⁵ พระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງແຮງງານ พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคຸ້ມຄອງແຮງງານ ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 5.

คุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดวันหยุดให้กับลูกจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ และในหนึ่งสัปดาห์ต้องต้องมีวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 วัน ซึ่งจะเป็นวันใดก็ได้ กฎหมายไม่ได้กำหนดเอาไว้ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะให้ถือเอาวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้าทุกๆ กิจกรรมหยุดพร้อมกันหมด การดำเนินชีวิตในสังคมจะต้องวุ่นวายมาก ดังนั้นกฎหมายจึงไม่ได้บัญญัติให้วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จะเลือกเอาวันใดก็ได้ จะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุดก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน หรือความตกลงของนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้มีวันหยุดในวันใด⁴⁶ ถือได้ว่าเรื่องของวันหยุดประจำสัปดาห์นี้ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดให้วันใดวันหนึ่งเป็นวันหยุด แต่อย่างน้อยที่สุดจะต้องหยุดสัปดาห์ละหนึ่งวัน และวันหยุดประจำสัปดาห์แต่ละครั้งนั้นต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวันทำงาน ส่วนงานบางประเภท เช่น งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดไปหยุดในคราวเดียวกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน ซึ่งวิธีดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นจากความตกลงของนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้นจึงจะสะสมและเลื่อนวันหยุดออกไปได้ ถ้าไม่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ตั้งแต่แรก ก็ไม่มีสิทธิที่จะสะสมวันหยุด และเลื่อนวันหยุดได้

2) วันหยุดตามประเพณี

ในสมัยอดีตไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใดเลยที่ให้ความหมายของวันหยุดตามประเพณีเอาไว้ได้อย่างชัดเจน จนกระทั่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 ในปี พ.ศ. 2551 ซึ่งได้บัญญัติเรื่องวันหยุดตามประเพณีเอาไว้ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดให้ถือเอาวันใดเป็นวันหยุดตามประเพณีบ้าง แต่ส่วนใหญ่แล้วในทางปฏิบัติจะยึดถือแนวทางในการพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณี โดยดูจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นเป็นแนวทางปฏิบัติเสมอมา ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีก็เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสไปปฏิบัติภารกิจตามประเพณี หรือตามพิธีกรรมทางศาสนาที่ลูกจ้างผู้นั้นเคารพนับถืออยู่ ซึ่งในการกำหนดวันหยุดตามประเพณีนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันได้กำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้ โดยนายจ้างจะต้องเป็นผู้ประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า และในหนึ่งปีจะต้องมีวันหยุดไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติเข้าไว้ใน 30 วันด้วย สำหรับวันแรงงานแห่งชาติจะเป็นวันใดนั้น ทางรัฐมนตรีจะเป็นผู้พิจารณาและประกาศว่าวันใดถือเป็นวันแรงงานแห่งชาติเพื่อแจ้งให้ผู้ใช้แรงงานทราบ แต่ที่ผ่านมาในประเทศไทยได้ถือเอาวันที่ 1

⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 28.

พฤษภาคมของทุกปีเป็นวันแรงงานแห่งชาติอยู่แล้วซึ่งถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติมาจนถึงสมัยปัจจุบันนี้

การประกาศให้วันใดเป็นวันหยุดตามประเพณีนั้น ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากวันหยุดประจำปีของทางราชการที่มีอยู่ในปฏิทินทั่วไป อาทิเช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ วันรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้ยังรวมไปถึงวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา เป็นต้น และจะพิจารณารวมไปถึงประเพณีแห่งท้องถิ่นด้วยก็ได้ เพื่อให้ครบจำนวนวันตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ แต่การกำหนดวันหยุดตามประเพณีทั้งสามสิบวันนี้ จะต้องนับวันแรงงานแห่งชาติรวมเข้าไปด้วย กรณีที่วันหยุดตามประเพณีที่นายจ้างได้ประกาศให้ลูกจ้างทราบแล้วทั้งสามสิบวันนั้น มีวันหนึ่งวันใดในสามสิบวันไปตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ ของวันทำงานถัดไปอีก เพื่อให้ลูกจ้างจะได้มีวันหยุดครบตามจำนวนทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ตัวอย่าง นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันว่าให้วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันขึ้นปีใหม่ 1 มกราคมนั้น เป็นวันหยุดตามประเพณี สมมติว่าวันที่ 1 มกราคมตรงกับวันอาทิตย์อันเป็นวันหยุดของลูกจ้างพอดี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดในวันจันทร์ซึ่งเป็นวันทำงานอีกหนึ่งวันด้วย เป็นต้น แต่ถ้าเกิดว่างานที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำนั้น นายจ้างไม่อาจกำหนดวันหยุดที่เป็นวันหยุดตามประเพณีให้กับลูกจ้างได้ อันเนื่องมาจากงานที่ลูกจ้างทำนั้นมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติอยู่ต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว รวมไปถึงงานที่ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงานแต่ละครั้ง เช่น งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน เป็นต้น⁴⁷ โดยนายจ้างจะเป็นฝ่ายตกลงกับลูกจ้างว่า ลูกจ้างสามารถหยุดงานได้ในวันอื่นๆ หรือลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ แล้วนายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแทนได้⁴⁸

ในกรณีที่นายจ้างได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างแล้ว แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะใช้สิทธิลาหยุด กลับมาปฏิบัติงานตามปกติ ถือได้ว่าลูกจ้างปฏิเสธที่จะใช้สิทธิหยุดพักในวันหยุดตามประเพณีนั่นเอง การที่ลูกจ้างปฏิเสธเช่นนี้ ลูกจ้างจะอ้างสิทธิว่าตนไม่ได้หยุดพักในวันหยุดตามประเพณี เพื่อขอเป็นวันหยุดในภายหลังจะกระทำไม่ได้ และจะถือว่าวันที่ลูกจ้างมา

⁴⁷ กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรื่องของงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี.

⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 29.

ทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้นเป็นวันทำงานตามปกติของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติตามเหมือนที่ได้ปฏิบัติในวันทำงานปกติทุกประการ ตัวอย่างเช่น แม้วันที่โจทก์ไม่มามีรายงานตัวปฏิบัติหน้าที่จะเป็นวันหยุดตามประเพณีก็ตาม แต่โจทก์มิได้ใช้สิทธิหยุด กลับลงชื่อเสนอตัวจะเข้าทำงานประจำวันทำงานของโจทก์ โจทก์จึงมีหน้าที่สนองรับและต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของพนักงานจ่ายเงิน โจทก์จะหวนกลับมาปฏิเสธอ้างสิทธิว่าวันดังกล่าวเป็นวันหยุดตามประเพณี ไม่มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานจ่ายเงินไม่ได้ แม้โจทก์จะฟ้องเสียก็มีใช้โรคปัจจุบันและร้ายแรงถึงแก่จะรายงานตัวต่อนายท่าแล้วแจ้งเหตุจำเป็นต่อนายท่าไม่ได้ ถือได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้นการกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ถือว่าเป็นอำนาจของนายจ้างและของผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งตามความจำเป็น และตามสมควรแก่กรณี ลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเลือกวันเวลาทำงานได้ตามความพอใจของตน⁴⁹

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีเอาไว้ เพราะเล็งเห็นว่าการทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมา ลูกจ้างต้องคร่ำเคร่ง ใช้สติปัญญาและความสามารถของตัวเองลูกจ้างเองในการทำงานอย่างหนัก จึงสมควรที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดพักผ่อนจากการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ในช่วงฤดูร้อน อากาศจะร้อนมาก การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในช่วงฤดูร้อนนี้อาจส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความเครียดต่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพต่ำเป็นอย่างมาก ดังนั้นนายจ้างควรให้สิทธิแก่ลูกจ้างเพื่อให้หยุดพักผ่อนอันเป็นการสมควรแก่เวลา

อีกทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวยังได้บัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องแจ้งเป็นการล่วงหน้า หรือจะเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในหนึ่งปีจะต้องมีวันหยุดไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน และการที่จะกำหนดให้ลูกจ้างคนใดมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ต้องปรากฏว่าลูกจ้างคนนั้นได้ทำงานมาครบหนึ่งปีแล้ว คือ จะเริ่มนับตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างเข้ามาทำงาน รวมถึงวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เช่น การลาภิก เป็นต้น⁵⁰ แต่ถ้าลูกจ้างทำงานมากกว่าหนึ่งปี การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพียงแค่หกวันทำงานจะไม่เป็นธรรมกับฝ่ายลูกจ้างที่ทำงานมากกว่าหนึ่งปี ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตาม

⁴⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 255/2528.

⁵⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 19.

ส่วนที่เขาได้ทำงานมา ซึ่งไม่เป็นการผิดกฎหมายแต่ประการใด และนอกจากนี้ลูกจ้างที่ได้ทำงานมานานเกินกว่าหนึ่งปี ควรที่จะให้มีการสะสมวันหยุดได้ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุดในปีดังกล่าวก็ควรมีสัทธิสะสมวันหยุดไปพบกับในปีต่อไปได้ แต่ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างได้ตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิที่จะได้รับ⁵¹ ตัวอย่างเช่น โจทก์แต่ละคนทำงานกับจำเลยไม่พร้อมกัน โจทก์ที่เข้าทำงานช้าที่สุดนั้นเริ่มทำงานในปี พ.ศ. 2527 โจทก์ย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานในวันที่ครบกำหนดหนึ่งปี ใน พ.ศ. 2528 ทันทิโดยหาจำต้องทำต่อไปอีกหนึ่งปีไม่ จำเลยเลิกจ้าง โจทก์ทุกคนเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2529 โจทก์ทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปีในวันที่ถูกเลิกจ้างนั้น มิใช่สิทธิดังกล่าวเกิดต่อเมื่อวันถึงสิ้นปีในปีที่ถูกเลิกจ้าง⁵²

โดยส่วนใหญ่แล้ว ในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นเรื่องที่นายจ้างจะต้องกำหนดขึ้น หรือได้ทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และต้องได้รับอนุญาตจากตัวนายจ้างด้วย ถ้าลูกจ้างได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีไปโดยไม่ได้รับอนุญาตจากฝ่ายนายจ้าง ก็จะถือว่าลูกจ้างผู้นั้นขาดงาน และละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งอาจส่งผลเสียหายต่อกิจการของนายจ้างได้

3.3.1 ลักษณะการทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุด หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติในวันที่เป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประเภทใด แม้ลูกจ้างจะได้เข้ามาทำงานในเวลา หรือชั่วโมงทำงานใดตามเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ถือว่าการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานนั้น เป็นการทำงานในวันหยุด แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องสั่งให้ลูกจ้างทำงานเต็มตามกำหนดเวลาทำงานปกติเสมอไป เช่น นายจ้างจะเป็นคนกำหนดช่วงเวลาที่ให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติในเวลาใดก็ได้ ถ้าวันดังกล่าวเป็นวันหยุดของลูกจ้าง ดังนั้นวันที่ลูกจ้างเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างก็ถือเป็นการทำงานในวันหยุด⁵³

⁵¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 30.

⁵² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5023/2530.

⁵³ สุดาศิริ วศวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 139.

3.3.2 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุดเอาไว้ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองไม่ให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบฝ่ายลูกจ้างมากเกินไป จนทำให้ลูกจ้างไม่มีวันหยุด และเพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ทั้งร่างกายและจิตใจตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องคำนึงถึงความต้องการของนายจ้างด้วยเช่นกัน เพราะการที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันไปโดยไม่มียุคนั้น ก็เพราะลักษณะ หรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดการดำเนินการจะเกิดความเสียหายตามมาได้ เช่น งานฉุกเฉินที่ต้องรีบทำให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา เป็นต้น

ส่วนกิจการที่นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด เช่น กิจการ โรงแรมที่ต้องมีการให้บริการลูกค้าอยู่ทุกวัน ไม่อาจมีวันหยุดได้ ถ้าหยุดดำเนินการไปในวันใดจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของ โรงแรม หรืองานขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งรูปแบบใดๆ เช่น การขนส่งของกิจการขนส่งมวลชนกรุงเทพ (รถเมล์) หรือบริษัทขนส่งจำกัด (บขส.) ที่ให้บริการวิ่งรับขนส่งผู้โดยสารโดยไม่มียุค เป็นต้น ทั้งนี้ยังรวมไปถึงกิจการที่อยู่ในพวกของสายการผลิต การจำหน่าย และการให้บริการด้วย ประเภทกิจการที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นกิจการที่ไม่มีวันหยุดแน่นอน ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานในวันหยุดได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย คือ ต้องได้รับความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้างผู้ปฏิบัติ⁵⁴

สำหรับการกำหนดชั่วโมงทำงานในวันหยุด ประเภทของงานและลักษณะของงานที่ห้ามทำในวันหยุด จะมีหลักเกณฑ์เดียวกับหลักเกณฑ์ในการทำงานล่วงเวลา ในเรื่องกำหนดชั่วโมงทำงาน และลักษณะของงานที่ห้ามทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวไว้แล้วในหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้การที่กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆไว้ก็เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง และเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

3.3.3 การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยปกติเวลาของการทำงานในกิจการหลายๆ ประเภท ลูกจ้างจะทำงานเพียงวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ซึ่งจะมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดพักผ่อน คลายความเครียด และพักผ่อนจากการทำงานตลอดระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์ที่ผ่านมา โดยจะมีวันหยุดเพียงหนึ่งวันหรือสองวันนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละกิจการจะได้กำหนดไว้ แต่เนื่องจากความจำเป็นในบางครั้ง หรือความเร่งด่วนของงานที่ลูกจ้าง

⁵⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 25.

จะต้องมาทำงานในวันหยุดเช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลาคงที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด ก็จะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุดพร้อมทั้งอัตราการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด เพื่อให้ นายจ้างได้ถือปฏิบัติ และคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างต้องถูกเอารัดเอาเปรียบ

3.3.3.1 ความหมายของค่าทำงานในวันหยุด

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 5 ได้บัญญัตินิยามของค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ดังนี้ “ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด”

3.3.3.2 วิธีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในเวลาทำงานปกติตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนเข้าทำงานในวันซึ่งเป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่ว่าลูกจ้างจะได้เข้ามาทำงานในเวลาใด หรือชั่วโมงทำงานใดก็แล้วแต่ตามเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ถือได้ว่าการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานนั้นเป็นการทำงานในวันหยุด แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องสั่งให้ลูกจ้างทำงานเต็มตามกำหนดเวลาทำงานปกติเสมอไป

ดังนั้น การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามกำหนดเวลาทำงานปกติหรือในช่วงกำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันหยุดต่างๆ ของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับการทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ดังนี้

1) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้ไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁵⁵

⁵⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 62.

ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หมายถึง ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้มาทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประเภทใดๆ ก็ตาม เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เป็นต้น

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หมายถึง ลูกจ้างที่ในวันหยุดต่างๆ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดนั้น อีกทั้งลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างแบบรายวัน ถ้าวันไหนไม่มาทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง และกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดขกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างด้วย⁵⁶ แต่ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างแบบรายวันมาทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2103/2526 จำเลยได้ทำตารางกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ โจทก์ไม่ขอลาหยุดพักผ่อนเอง และในกำหนดเวลาที่จำเลยทำตารางให้โจทก์หยุดพักผ่อนนั้น ก็ไม่ปรากฏในสำนวนว่าจำเลยให้โจทก์มาทำงานในวันหยุด อันจะเป็นเหตุให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุด

หรือคำพิพากษาฎีกาที่ 5830-5832/2530 โจทก์ทั้งสามได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน จึงเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว เมื่อโจทก์มาทำงานในวันหยุดก็มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า เมื่อรวมกับค่าจ้างปกติแล้วก็มีผลเท่ากับได้รับเป็นสองเท่าของค่าจ้างนั้น ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้โจทก์ทั้งสามในอัตราของค่าจ้างปกติเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่า จึงชอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 39 (1) แล้ว เป็นต้น

ในการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ไม่ใช่ว่าลูกจ้างทุกคนในทุกประเภทกิจการ จะมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเหมือนกันหมด ซึ่งจะมีลูกจ้างอยู่บางส่วนที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด คืออาชีพประเภทเดียวกับที่กล่าวไว้ในเรื่องการทำงานล่วงเวลา แม้จะได้มาทำงานในวันหยุดก็ตาม⁵⁷ เว้นแต่นายจ้างจะได้ตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้าง

⁵⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 56 (1).

⁵⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 65.

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ลูกจ้างประเภทที่กล่าวมาข้างต้นจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่ทำงานนั้นๆ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยจะปฏิเสธไม่จ่ายไม่ได้

3.3.3.3 อัตราค่าทำงานในวันหยุด

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี โดยกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนเอาไว้ในอัตราที่แตกต่างกัน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่จะได้รับการตอบแทนแรงงานที่ลูกจ้างได้กระทำไปในช่วงเวลาที่สมควรจะได้หยุดพักผ่อน กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดอัตราค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ 2 กรณี ดังนี้ คือ

1) ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ได้มาทำงานในวันหยุด เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี ซึ่งนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายเดือนจะได้รับค่าทำงานในวันหยุด ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ได้ทำงานในวันหยุด

ตัวอย่างเช่น นาย ก. ทำงานอยู่บริษัทแห่งหนึ่งได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท ซึ่งบริษัทนั้นได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้วันละ 8 ชั่วโมง มีกำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ ถึงวันเสาร์ แต่ด้วยความจำเป็นของนายจ้างได้ให้ลูกจ้างมาทำงานในวันอาทิตย์ เนื่องจากเป็นงานที่เร่งด่วน ตั้งแต่เวลา 08.00-15.00 น. ถือได้ว่าเป็นการทำงานในวันหยุด ดังนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของลูกจ้างผู้นั้น ดังนี้

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ $9,600 \div 30 = 320$ บาท

ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ $320 \div 8 = 40$ บาท

ดังนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราหนึ่งเท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง คือ 40 บาท เมื่อลูกจ้างได้ทำงานเป็นระยะเวลา 6 ชั่วโมง ก็จะได้ค่าทำงานในวันหยุดในวันนั้น คือ $40 \times 6 = 240$ บาท เป็นต้น

และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติตามผลงานที่ทำในวันหยุดเช่นเดียวกัน

2) ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด คือ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ถ้าวันไหนลูกจ้างไม่มาทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง ในกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องให้ลูกจ้างประเภทดังกล่าวมาทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำในวันหยุด

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างที่มาทำงานในวันหยุดเป็นลูกจ้างประเภทรายวัน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างวันละ 320 บาท ซึ่งถ้าลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง จะได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 40 บาท เพื่อนำมาคำนวณค่าทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำในวันหยุด กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดเป็นเวลา 8 ชั่วโมง ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จะได้รับค่าทำงานในวันหยุด ดังนี้

ลูกจ้างได้รับค่าทำงานในวันหยุด $40 \times 2 = 80$ บาท

ดังนั้น เมื่อลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดเป็นเวลา 8 ชั่วโมง จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเป็นจำนวนเงิน $80 \times 8 = 640$ บาท เป็นต้น

หรือคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6848/2548 ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 28 มาตรา 62 และมาตรา 64 นั้นหมายถึง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่าหนึ่งวันต่อสัปดาห์ หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เสมือนว่านายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และจ่ายในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

โจทก์ให้ลูกจ้างของโจทก์ทำงานทุกวัน โดยไม่ได้จัดให้มีวันหยุดประจำปี โจทก์จึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่าโจทก์สั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56 (1) จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวในอัตราสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา 62 (2)

ดังนั้นอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้นั้น เป็นเพียงแค่อัตราขั้นต่ำสุดที่นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่กฎหมายไม่ได้ห้ามนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่านี้ หากถ้าได้มีการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ก็ให้ถือตามอัตราที่นายจ้างตกลงจ่ายให้กับลูกจ้างตามที่กำหนดเอาไว้ในข้อตกลงของการทำงาน⁵⁸

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเป็นเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน และมาตรการในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ของประเทศไทยที่ลูกจ้างควรจะได้รับทราบถึงการทำงานในลักษณะต่างๆ ว่ามีหลักเกณฑ์อย่างไร และเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างด้วย

3.4 มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ ได้มีการกำหนดวิธีการ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีลักษณะและรูปแบบของกฎหมายที่แตกต่างกันไปตามระบบกฎหมายของแต่ละประเทศ เช่น ในบางประเทศใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) และในบางประเทศใช้ระบบกฎหมายแบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) ดังนั้น ในการศึกษาถึงมาตรการในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศนี้ ผู้เขียนได้ดำเนินการศึกษาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศที่อยู่ในทั้งสองระบบกฎหมาย อันได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งประเทศต่างๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีความพัฒนาไปอย่างมาก และเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อีกด้วย อันมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.4.1 ประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดาจะมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับอยู่ทั้งในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) และในระดับท้องถิ่น (Provincial Level) ซึ่งงานของสหพันธรัฐหรืออาจถือได้ว่าเป็นงานของสหพันธรัฐ (Federal Work) จะประกอบไปด้วย งานด้านการขนส่ง ด้านการธนาคาร และด้านวิทยุกระจายเสียง เป็นต้น ในระดับท้องถิ่นรัฐบาลของแต่ละท้องถิ่น (จำนวนทั้งสิ้น 10 มลรัฐ และมีเขตการปกครองอยู่ 3 เขตการปกครอง) จะมีอำนาจในการดูแล และ

⁵⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 74.

คุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการที่อยู่ในท้องถิ่นของตน ซึ่งปัจจุบันกฎหมายแรงงานในระดับสหพันธรัฐนั้น จะใช้บังคับกับคนทำงานเพียงส่วนน้อยแค่เพียง 10% เท่านั้นของแรงงานทั้งประเทศ ในขณะที่แรงงานส่วนที่เหลืออีกกว่า 90% นั้น จะมีกฎหมายแรงงานของในแต่ละท้องถิ่น (Provincial Law)⁵⁹ ที่ใช้บังคับ และดูแลคนในท้องถิ่นนั้นๆ

ดังนั้น จากข้อเท็จจริงที่ได้กล่าวมาข้างต้น และเพื่อที่จะนำไปเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งถือได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกันเป็นอย่างมากกับแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ โดยการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แคนาดาในระดับท้องถิ่น (Provincial Law) ควบคู่ไปกับในระดับสหพันธรัฐ (Federal Law) นั้น จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้เขียนขอกล่าวถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แคนาดา ซึ่งมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการศึกษาเชิงวิเคราะห์ เพื่อนำไปปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยต่อไป

3.4.1.1 การคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ (Federal Law) ของประเทศแคนาดา ปรากฏว่ามีกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับดังนี้

1) ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985)⁶⁰ เป็นบทกฎหมายที่กำหนดเรื่องแรงงานไว้โดยเฉพาะ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในระดับสหพันธรัฐ (Federal Law) อีกทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดเรื่องการให้ความคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบของการให้บริการสาธารณะ (Federal Work) ได้แก่ งานบริการระหว่างรัฐ และระหว่างประเทศ เช่น กิจการรถไฟ การขนส่งทางเรือทางหลวง โทรศัพท์ โทรเลขและเคเบิล ประปา งานการสื่อสารทางวิทยุ โทรทัศน์และเคเบิล งานขนส่งทางอากาศ และงานธนาคาร เป็นต้น

การคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แคนาดาภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) นี้ จะไม่คุ้มครองรวมไปถึงลูกจ้างที่มีตำแหน่งหรือลักษณะของงานที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ ผู้ควบคุมดูแลการทำงาน และผู้ซึ่งมีอำนาจในการบริหารจัดการ รวมไปถึงบุคคลที่ทำงานในสาขาวิชาชีพเกี่ยวกับสถาปนิก แพทย์และทันตแพทย์ วิศวกร หนายความด้วย

⁵⁹ กฎหมายแรงงานระดับท้องถิ่น (Provincial Law). สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2552, จาก

<http://www.labourlations.org/labourLawCanada/LabourLawCanada.html>.

⁶⁰ ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985). สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2552, จาก

<http://laws.justice.gc.ca/PDF/Statute/I/I-2.pdf>.

และประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) ยังได้กำหนดมาตรฐาน และหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน อัตราค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด และการลาเอาไว้ โดยไม่ได้มีการแบ่งแยก และความแตกต่างในการให้ความคุ้มครองระหว่างลูกจ้างที่ทำงานแบบเต็มเวลา(Full-Time Employee) กับลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Employee) หรือลูกจ้างแบบที่ไม่มีการจ้างเป็นประจำ (Casual Employee) แต่ประการใด

2) กฎหมายแรงงานว่าด้วยชั่วโมงทำงาน และค่าจ้างยุติธรรม 1985 (The Fair Wages and Hours of Labour Act 1985)⁶¹ เป็นบทกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในกรณีที่มีการทำสัญญาใดๆ กับรัฐบาลแคนาดาสำหรับการทำงานก่อสร้าง การออกแบบ การซ่อมแซม และการรื้อถอน โดยบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทำงานดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้รับจ้าง (Contractor) ผู้รับจ้างช่วง (Subcontractor) หรือบุคคลอื่นใดที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน จะได้รับการคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในทำนองเดียวกับที่ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) ได้กำหนดไว้เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานด้านงานบริการสาธารณะ (Federal Work)

3) กฎหมายความเสมอภาคในการจ้างแรงงาน 1998 (The Employment Equity Act 1998) เป็นบทกฎหมายที่ใช้บังคับในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) ซึ่งกำหนดเรื่องการรับรองความเท่าเทียมกันสำหรับโอกาสในการทำงานในสถานประกอบการ และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานซึ่งครอบคลุมไปถึงคนทำงานที่เป็นคนพื้นเมืองอาศัยอยู่ในท้องถิ่น คนพิการ สตรี และชนกลุ่มน้อย โดยไม่ได้มุ่งหมายเฉพาะแต่เพียงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการกำหนดมาตรการพิเศษเพื่อขจัดความแตกต่างกันของคนทำงานด้วย

4) กฎหมายด้านชีวอนามัย และความปลอดภัย 1990 (The Occupational Health and Safety Act 1990)⁶² เป็นบทกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) ที่กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางในการคุ้มครองสุขภาพ และความปลอดภัยของสถานประกอบการทุกแห่งที่มีการว่าจ้างรวมไปถึงการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมถึงบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการด้วย ได้แก่ ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น

⁶¹ กฎหมายแรงงานว่าด้วยชั่วโมงทำงาน และค่าจ้างยุติธรรม 1985 (The Fair Wages and Hours of Labour Act 1985). สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก [http:// laws.justice.gc.ca](http://laws.justice.gc.ca).

⁶² กฎหมายด้านชีวอนามัย และความปลอดภัย 1990 (The Occupational Health and Safety Act 1990). สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก [http:// www.gnb.ca/acts/0-00-2.htm](http://www.gnb.ca/acts/0-00-2.htm).

จากบทกฎหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เป็นกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในระดับสหพันธรัฐ ซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับจะมีสภาพบังคับที่แตกต่างกันในแต่ละประเด็น ถึงแม้ประเทศแคนาดาจะมีกฎหมายในระดับสหพันธรัฐบังคับใช้อยู่แล้วก็ตาม แต่ระบบการปกครองของประเทศแคนาดาได้มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นหลายมณฑล ทำให้ในแต่ละมณฑลได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน อันมีสภาพบังคับในมณฑลของตนเอง ดังจะได้กล่าวต่อไป

3.4.1.2 การคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่น

ในระดับท้องถิ่นของประเทศแคนาดา จะมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 มณฑล ใน 3 เขตการปกครอง ซึ่งในแต่ละมณฑล รัฐบาลจะมีอำนาจในการออกกฎหมายไว้ใช้บังคับในมณฑล เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองกับแรงงานที่อยู่ในมณฑล หรือในเขตการปกครองของตนเอง อันมีลักษณะและแนวทางการคุ้มครองแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลา และการบอกกล่าวเลิกจ้าง เป็นต้น ซึ่งจะมีความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันออกไป⁶³ (แรงงานดังกล่าวต้องไม่ใช่แรงงานด้านงานบริการสาธารณะ (Federal Work) ที่ตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานของประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น)

ดังเช่น ในมณฑล ควิเบค (Quebec) นั้น จะมีกฎหมายมาตรฐานแรงงานมณฑลควิเบค (Quebec Labour Standards Law) (หรือ The Act respecting Labour Standards)⁶⁴ เป็นกฎหมายสำคัญของมณฑลควิเบคที่กำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง (Employee) ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้คำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” เอาไว้ค่อนข้างกว้าง โดยหมายความว่าบุคคลซึ่งทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง (Employer) และมีสิทธิได้รับค่าจ้าง (Wages) รวมถึงคนทำงานซึ่งเป็นผู้สัญญา ดังนี้ (ก) ในการรับทำงานตามที่กำหนดให้แก่บุคคลอื่นตามขอบเขตและวิธีการที่กำหนดโดยบุคคลดังกล่าว (ข) ในการรับทำงานจะมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วัตถุดิบ หรือสินค้าตามที่บุคคลอื่นนั้นได้เลือกกำหนด และใช้สิ่งของ

⁶³ ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่นของแต่ละมณฑล และเขตปกครองของประเทศแคนาดา. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก http://www.workplace.ca/laws/employ_standard_comp.html. และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละมณฑล และเขตการปกครอง, สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก <http://www/labour.go.sk.ca/minwage/htm>. และ http://labour_travail.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/Immec_eslc/eslc/salair_minwage/.

⁶⁴ กฎหมายมาตรฐานแรงงานมณฑลควิเบค (Quebec Labour Standards Law). สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก <http://www.canlii.org/en/qc/laws/stat/rsq-c-n-1.1/latest/rsq-c-n-1.1.html>.

ดังกล่าวในการทำงานตามที่ตนเองกำหนด และ(ค) ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามจำนวนที่กำหนดในสัญญาหลังหักค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำงานแล้ว

และคำว่า “ค่าจ้าง (Wages)” หมายความว่า ค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นเงิน หรือประโยชน์อันมีมูลค่าจากการทำงาน หรือการให้บริการที่กระทำโดยลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) จะไม่นำไปใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการดูแลเด็ก คนป่วย คนชรา คนพิการในสถานที่อยู่อาศัย นักเรียนซึ่งทำงานในระหว่างการศึกษานในหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ และบุคลากรผู้บริหารในระดับสูง

3.4.1.3 การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) เป็นบทกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์แรงงานทั่วไป เพื่อนำไปบังคับใช้กับลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานในประเทศแคนาดา ซึ่งพอที่จะสรุปหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการทำงานได้ดังนี้

การทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน ลูกจ้างจะมีชั่วโมงทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ได้เด็ดขาด หมายความว่า นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้⁶⁵ ดังนั้นผู้เขียนจึงเลือกศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในมลรัฐควิเบกของประเทศแคนาดา เพื่อให้ทราบถึงหลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติของแรงงานในมลรัฐควิเบกว่าเป็นอย่างไร และนำไปเปรียบเทียบกับคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ ซึ่งในมลรัฐควิเบกจะมีกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันคือ กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) หรือ The Act respecting Labour Standards ที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างในมลรัฐ อันมีสาระสำคัญดังนี้

⁶⁵ จาก The Canada Labour Code 1985, Article 169. (1) Except as otherwise provided by or under this division

(a) the standard hours of work of an employee shall not exceed eight hours in a day and forty hours in a week; and

(b) no employer shall cause or permit an employee to work longer hours than eight hours in any day or forty hours in any week.

1) หลักเกณฑ์การทำงาน

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การทำงานตามเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด กล่าวคือ

(1) การทำงานตามเวลาปกติ

การทำงานของลูกจ้างในมลรัฐควิเบก ลูกจ้างจะมีชั่วโมงทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ และเมื่อรวมจำนวนชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงฐานในการกำหนดชั่วโมงทำงานเป็นอย่างอื่นนอกจากฐานสัปดาห์ก็ได้ แต่ทั้งนี้ชั่วโมงทำงานต้องเทียบเคียงได้เท่ากับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ หรือข้อบังคับ อย่างไรก็ตามจะมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในลักษณะ Collective Agreement เป็นอย่างอื่นได้ แต่การทำงานในบางลักษณะ หรือบางประเภทจะมีชั่วโมงทำงานในแต่ละสัปดาห์น้อยกว่า หรือมากกว่า 40 ชั่วโมงก็ได้ เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า จะมีชั่วโมงทำงาน 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับธุรกิจป่าไม้หรือโรงเลื่อย จะมีชั่วโมงทำงาน 47 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น จากตัวอย่างที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ถือเป็นอาชีพที่ได้รับยกเว้นให้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่าหรือมากกว่า 40 ชั่วโมง โดยลูกจ้างไม่อาจนำชั่วโมงทำงานที่เกินจากเวลาทำงานปกติมาคิดคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาได้

การทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาหยุดพัก หลังจากที่ได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วเป็นเวลา 5 ชั่วโมง โดยจัดให้มีเวลาพัก 30 นาที เพื่อให้พักรับประทานอาหาร หากนายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักในช่วงเวลา 30 นาที นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสำหรับเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดพักด้วย ถ้าลูกจ้างได้ทำงานมาตลอดทั้งสัปดาห์แล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 32 ชั่วโมงติดต่อกัน ถือได้ว่าเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยเริ่มในช่วงตั้งแต่ 1 พฤษภาคม ถึง 30 เมษายนของทุกๆ ปี ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตั้งแต่ 1 สัปดาห์ถึง 3 สัปดาห์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ทำไปด้วย ดังนี้

ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้วแต่ไม่เกิน 1 ปี จะมีจำนวนวันหยุด 1 วันต่อเดือนแต่ไม่เกิน 2 สัปดาห์

ถ้าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานเกิน 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี จะมีจำนวนวันหยุดได้ 2 สัปดาห์ แต่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอลาเพิ่มอีกได้เป็น 3 สัปดาห์ ซึ่งการขอหยุดเพิ่มนี้ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

ถ้าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานเกิน 5 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนวันหยุดได้

3 สัปดาห์

กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) นั้นมีข้อยกเว้นไม่ให้นำเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงานไปใช้กับลูกจ้างที่มีอาชีพต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ นักเรียนที่ทำงานในค่ายพักแรม หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร ตัวแทนนายหน้าเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ผู้ค้าหลักทรัพย์ หรือที่ปรึกษาตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องหลักทรัพย์ ผู้แทนตามกฎหมายการให้บริการ และผลิตภัณฑ์ทางการเงิน และคนฝึกงาน (Apprentice) ตามหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

(2) การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาในมลรัฐควิเบก ตามที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) ได้กำหนดไว้ คือ การทำงานนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน หรือเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละสัปดาห์ แต่ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่า 4 ชั่วโมงหลังจากเวลาทำงานปกติ หรือการทำงานเกินกว่า 14 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงได้ ส่วนลูกจ้างประเภทที่มีชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน หรือมีชั่วโมงทำงานไม่ต่อเนื่องกัน ลูกจ้างมีสิทธิในการปฏิเสธการทำงานเกินกว่า 12 ชั่วโมงในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงได้ อย่างไรก็ตามเมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลาไปแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิขอยุติงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาได้ แต่ต้องใช้สิทธิหยุดชดเชยภายในเวลา 12 เดือน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดชดเชยการทำงานล่วงเวลาภายในระยะเวลาดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาให้กับลูกจ้าง โดยหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาในมลรัฐควิเบกนี้จะไม่ใช้กับอาชีพที่ได้กล่าวมาข้างต้นในเรื่องของการทำงานตามเวลาปกติด้วย

(3) การทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุด โดยส่วนใหญ่จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณี ซึ่งวันหยุดที่สำคัญในมลรัฐควิเบกก็จะมีวันหยุดราชการตามกฎหมายวันหยุดทั่วไป (Statutory General Holidays)⁶⁶ อันประกอบไปด้วยวันขึ้นปีใหม่ วันศุกร์ วันที่เป็นวันจันทร์แรกก่อนวันที่ 25 พฤษภาคมของทุกปี วันแรงงาน ซึ่งจะตรงกับวันจันทร์แรกของเดือนกันยายน วันชาติแคนาดา ซึ่งตรงกับวันที่ 24 มิถุนายนของทุกปี และวันหยุดราชการตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งจะตรงกับวันที่ 14 กรกฎาคมของทุกปี เป็นต้น

⁶⁶ วันหยุดโดยทั่วไป Statutory General Holidays. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/labour_law/esl/sta_quebec.shtml.

ลูกจ้างทุกคนในมลรัฐควิเบกจะมีสิทธิหยุดงานได้ในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นการพักผ่อนหลังจากที่ได้คร่ำเคร่งกับงานที่หนักมาแล้ว แต่ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างมีสิทธิที่จะสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้

แต่จะมีลูกจ้างบางอาชีพที่ต้องมาทำงานในวันหยุดซึ่งถือเป็นวันทำงานปกติ โดยไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนสำหรับการทำงานในวันหยุด แต่จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน หรือเป็นค่าตอบแทนต่อเที่ยวการเดินทางแทน เช่น การทำธุรกิจ หรือการให้บริการเกี่ยวกับการเดินรถไฟ การเดินเรือ การให้บริการบนเครื่องบิน และพวกที่ทำงานเกี่ยวกับสื่อ โทรทัศน์ วิทยุ หรือโทรเลข รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารประเภทต่างๆ ด้วย ซึ่งอาชีพที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้จะต้องทำงานในวันหยุดซึ่งเป็นวันอาทิตย์ หรือวันหยุดอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

2) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด กล่าวคือ

(1) ค่าจ้าง

ในประเทศแคนาดามีประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) ได้ให้คำนิยามของ คำว่า “ค่าจ้าง (Wages)” เอาไว้ในส่วนที่ 3 อันว่าด้วยชั่วโมงการทำงานมาตรฐาน ค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อน ในมาตรา 166 หมายความว่า เงินอันเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานทุกประเภท แต่จะไม่รวมไปถึงค่าทิป และเงินรางวัลอื่นๆ และในแต่ละมลรัฐความหมายของ “ค่าจ้าง” นั้น จะรวมไปถึงค่าคอมมิชชั่น เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือ โบนัสตามผลผลิต เบี้ยเลี้ยงในวันหยุด และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างไรก็ตามค่าจ้างจะไม่รวมถึงค่าล่วงเวลาด้วย ดังเช่น ในมลรัฐบริติชโคลัมเบีย ได้กำหนดคำนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” เอาไว้ในกฎหมายมาตรฐานในการทำงาน (Employment Standards Act) บัญญัติอยู่ในบทที่ 13 มาตรา 1(1) ในพระราชบัญญัตินี้ “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินเดือน คอมมิชชั่น หรือเงินที่ได้จ่ายหรือนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงาน หรือเงินที่นายจ้างได้จ่ายหรือจะจ่ายในฐานะเงินจูงใจ และต้องสัมพันธ์กับชั่วโมงทำงาน, ผลผลิต หรือประสิทธิภาพ และในมลรัฐควิเบก กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) ได้ให้นิยามของคำว่าค่าจ้างเอาไว้ ซึ่งจะไม่นวมถึงเงินรางวัลที่ถูกจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ให้บริการแก่ตนไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมให้ตกแก่ลูกจ้าง และไม่ให้นำมารวมคำนวณเป็นค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เงินรางวัลดังกล่าวจะรวมไปถึงค่าบริการที่เรียกเก็บเพิ่มจากลูกค้าเรียกว่า Service Charges โดยจะระบุในใบเรียกเก็บเงินไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งนายจ้างไม่มีสิทธิกำหนดวิธีการแบ่งเงินรางวัล ซึ่งลูกจ้างจะเป็นผู้กำหนดและตกลงระหว่างกันเกี่ยวกับการแบ่งเงินรางวัล และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้ โดย

คำนึงถึงเงินรางวัลที่ลูกจ้างได้รับ ส่วนในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของมลรัฐควิเบคนั้น จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเอาไว้ในพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Act)⁶⁷ โดยให้อำนาจแก่คณะกรรมการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการจะประกอบไปด้วย ผู้แทนจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างที่ร่วมกันพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งในมลรัฐควิเบคได้มีการประกาศข้อบังคับ (Regulation) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างแต่ละประเภทให้แตกต่างกันไป ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้โดยรัฐบาลควิเบค แม้ว่านายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์อื่นๆ แก่ลูกจ้าง เช่น ที่พัก ขานพาหนะ ก็ไม่กระทบต่อสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้จะไม่นำไปใช้บังคับกับคนฝึกหัดงาน (Apprentice) แต่จะใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานประเภท Part-time

ในมลรัฐควิเบค เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถือเป็นเรื่องที่สำคัญของลูกจ้าง ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้ที่ 9 ดอลลาร์แคนาดา ต่อชั่วโมง เมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินบาทของไทยจะอยู่ประมาณ 288 บาทต่อชั่วโมง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดด้วย

วิธีการจ่ายค่าจ้างในมลรัฐควิเบค จะมีการจ่ายอยู่ 2 วิธีคือ

- จ่ายเป็นเงินสดหรือเช็คให้กับลูกจ้างโดยตรง ภายใน 2 วันทำงาน หรือจ่ายเป็นเงินสดไปทางจดหมายปิดผนึกตามที่อยู่ของลูกจ้าง
- จ่ายโดยการ โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารตามที่ได้มีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ส่วนเงินที่เกินจากค่าจ้างทั่วไป เช่น โบนัส และการทำงานล่วงเวลาในระหว่างสัปดาห์นั้น การจ่ายค่าจ้างดังกล่าวอาจจะจ่ายให้ในช่วงรอบของระยะเวลาทำงาน⁶⁸

สำหรับวันหยุดราชการตามกฎหมายของมลรัฐควิเบคได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษที่เรียกว่า Indemnity สำหรับวันหยุดราชการตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 1/20 ของค่าจ้างปกติในช่วง 4 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่มีวันหยุด ส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนในลักษณะค่าส่วนแบ่งจากงาน (Commission) จะได้รับ Indemnity ตามที่กำหนดไว้เพิ่มขึ้นอีกจากเงินที่ต้องจ่ายในการทำงาน หรือได้สิทธิในการ

⁶⁷ พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ The Minimum Wage Act. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน, จาก <http://www.canlii.org/qc/laws/sta/s-1/20040323/whole.html>.

⁶⁸ วิธีการจ่ายค่าจ้าง ที่มา Commission des normes du travail du Quebec. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/wages-pay-and-work/pay/index.html>.



หยุดงานชดเชย 1 วัน ซึ่งต้องหยุดในช่วง 3 สัปดาห์ก่อนหรือหลังวันทำงานดังกล่าว และในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ Indemnity ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานน้อยกว่า 1 ปี และทำงานเกิน 1 ปี จะได้เท่ากับ 4% ของค่าจ้างรวมที่ได้รับในปีดังกล่าว สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 5 ปี จะได้เท่ากับ 6% ของค่าจ้างรวมที่ได้รับในปีดังกล่าว โดยนายจ้างต้องจ่าย Indemnity ก่อนวันเริ่มหยุดพักผ่อนประจำปี

(2) ค่าล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาในมลรัฐควิเบก กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) ได้กำหนดไว้ว่าการทำงานของลูกจ้างตลอดทั้งสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง ส่วนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำเกินจากชั่วโมงทำงานปกติไปนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 50% ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือเท่ากับ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ซึ่งกฎหมายของมลรัฐควิเบกได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ 9 ดอลลาร์แคนาดาต่อชั่วโมง

ตัวอย่างเช่น ฟรานซิส ทำงานที่ซูเปอร์มาร์เก็ตในช่วงเวลากลางวัน เขาได้รับค่าจ้าง 10 ดอลลาร์แคนาดา ต่อชั่วโมง และเขาได้รับเงินพิเศษ (Shift premium) อีก 0.50 ดอลลาร์แคนาดา ในสัปดาห์สุดท้าย ฟรานซิสไปทำงานทั้งสิ้น 45 ชั่วโมง ดังนั้นเขาจะได้รับเงินค่าล่วงเวลาของจำนวนชั่วโมงที่เกินไป 5 ชั่วโมง เป็นจำนวน 15.50 ดอลลาร์แคนาดา ต่อชั่วโมง คิดในอัตรา 50% หรือ 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงตามปกติ

อย่างไรก็ดี นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ถ้าลูกจ้างใช้สิทธิหยุดงาน เพื่อชดเชยเวลาทำงานที่ลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลาไป แต่ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิหยุดงานนั้นภายในระยะเวลา 12 เดือน นับแต่วันที่ได้มีการทำงานล่วงเวลา ถ้าลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดงานภายในระยะเวลาดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างตามปกติ

(3) ค่าทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณีของมลรัฐควิเบกตามที่ได้อธิบายมาข้างต้น โดยปกติลูกจ้างจะไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินรางวัลสำหรับการทำงานในวันหยุดจากผู้เป็นนายจ้าง แต่อย่างไรก็ดีลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มจากอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้แน่นอน ดังนั้นเมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันหยุด หรือลูกจ้างจะใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานในวันหยุดได้ 1 วัน แต่จะต้องใช้สิทธินั้นภายใน 3 สัปดาห์ก่อน หรือหลังจากวันหยุด และในมลรัฐควิเบกยังได้กำหนดการจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดแตกต่างจากมลรัฐอื่นๆ ในประเทศแคนาดา เช่น ในมล

รัฐบริติชโคลัมเบีย ได้กำหนดค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ที่อัตรา 1.5 เท่าสำหรับการทำงาน 11 ชั่วโมงแรก และจะจ่ายเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า สำหรับชั่วโมงทำงานที่เพิ่มจาก 11 ชั่วโมงแรก เป็นต้น

ในมลรัฐควิเบกจะมีลูกจ้างอยู่บางอาชีพที่ทำงานในวันหยุดแล้วจะไม่ได้รับเงินค่าทำงานในวันหยุดเหมือนกับลูกจ้างอื่นๆ เช่น อาชีพที่ต้องทำงานบนสายการบิน หรือทำงานบนรถไฟ เป็นต้น ซึ่งอาชีพเหล่านี้จะมีกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน

ดังนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) จึงกำหนดให้คณะกรรมการที่เรียกว่า Le Commission des norms du travail มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายดังกล่าว รวมถึงการใช้สิทธิเรียกร้องแทนลูกจ้างให้นายจ้างชำระค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ใดๆ ที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ยอมชำระคณะกรรมการ Le Commission des norms du travail อาจชำระเงินค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างค้างชำระอยู่แทนให้แก่ลูกจ้าง และจะเข้ารับช่วงสิทธิในการไต่เบี่ยให้นายจ้างชำระเงินคืนในภายหลังได้ โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างต้องชำระเงินเพิ่มอีก 20% ของจำนวนเงินที่ต้องชำระเพิ่มดังกล่าวให้ตกแก่คณะกรรมการ นอกจากนี้การที่นายจ้างกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการว่าจ้างแตกต่างในลักษณะที่ต่ำกว่า หรือขัดแย้งกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็นความผิดและอาจได้รับโทษปรับเป็นจำนวนเงิน 600-1,200 ดอลลาร์แคนาดา และหากปฏิบัติฝ่าฝืนอีกจะได้รับโทษปรับเพิ่มขึ้นเป็นเงินจำนวน 1,200-6,000 ดอลลาร์แคนาดา ในกรณีที่นิติบุคคลกระทำผิดลูกจ้าง กรรมการหรือตัวแทนของนิติบุคคลผู้ซึ่งออกคำสั่ง หรือมอบหมายให้มีการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายหรือตกลงยอมรับให้มีการกระทำดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นผู้กระทำผิดด้วย

3.4.2 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ มีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland ตั้งอยู่ทางยุโรปตะวันตก มีลักษณะเป็นเกาะตั้งอยู่ระหว่างมหาสมุทรแอตแลนติกเหนือและทะเลเหนือ อยู่ด้านตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศฝรั่งเศส มีเนื้อที่ 244,820 ตารางกิโลเมตร (แบ่งเป็นพื้นดิน 241,590 ตารางกิโลเมตร และพื้นน้ำ 3,230 ตารางกิโลเมตร) เมืองหลวงคือกรุงลอนดอน มีประชากรจำนวน 60,270,780 คน (ตัวเลขประมาณเดือนกรกฎาคม 2547) ระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย แบบรัฐสภา โดยมีสมเด็จพระราชินีอลิซาเบธที่ 2 เป็นประมุขของประเทศ เขตการปกครองแบ่งออกเป็น England (47 boroughs 36 counties 29 London boroughs 12 cities and boroughs 10 districts 12 cities 3 royal boroughs) Northern Ireland (24 districts 2 cities 6 counties) Scotland (32 council areas) และ Wales (11 country boroughs 9

counties 2 cities and counties) ประเทศอังกฤษจะใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี Common Law ซึ่งมีผู้ใช้แรงงานจำนวนทั้งสิ้น 29.7 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานในภาคบริการ 74% ภาคอุตสาหกรรม 25% และเกษตรกรรม 1% อัตราการว่างงาน 5.1% (ตัวเลขประมาณปี 2547) หน่วยเงินตรา คือ ปอนด์ อังกฤษ (British Poudn-GBP)⁶⁹

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศอังกฤษ ปรากฏว่ามีกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับ ดังนี้

พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996)⁷⁰ เป็นกฎหมายหลักที่บัญญัติข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการว่าจ้าง และหลักเกณฑ์การทำงานระหว่างนายจ้าง (Employer) กับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) ไว้หลายประการ ได้แก่ การทำหนังสือข้อตกลงการว่าจ้าง การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง การรับประกันการจ่ายค่าจ้าง การทำงานวันอาทิตย์ของคนทำงานบางประเภท การหยุดงาน การหยุดทำงานชั่วคราว การลาเพื่อคลอดบุตร การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การลดจำนวนลูกจ้าง การคุ้มครองกรณีนายจ้างล้มละลาย ประเภทการว่าจ้าง

ระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998)⁷¹ เป็นกฎหมายหลักด้านการคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษ ที่มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 1998 ซึ่งบัญญัติข้อกำหนดในการคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง (Employer) กับคนทำงาน (Workers) เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดของการทำงานในเวลากลางคืน เวลาพัก และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

ข้อสังเกต พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996) นั้นได้ให้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง (Employee)” โดยหมายความถึง บุคคลซึ่งเข้าทำงานหรือทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับคำนิยามคำว่า “คนทำงาน (Workers)” นั้นจะมีความหมายเช่นเดียวกับที่บัญญัติอยู่ในระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998) ซึ่งจะมีความหมายกว้างกว่าลูกจ้างตามที่บุคคลทั่วไปเข้าใจ โดยหมายความถึง บุคคลซึ่งเข้าทำงาน หรือทำงานตามสัญญาว่าจ้างทำงาน หรือสัญญาอื่นใด ไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ในกรณีโดยชัดแจ้งไม่

⁶⁹ ข้อมูลGBP. หน่วยเงินตรา. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.cia.gov/publications/factbook/print/uk.html>.

⁷⁰ พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996). สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.dit.gov.uk>.

⁷¹ ระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998). สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.opsi.gov.uk/SI/si1998/19981833.htm>.

ว่าจะได้กระทำด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ซึ่งบุคคลยอมรับที่จะทำงานหรือปฏิบัติงานด้วยตนเองสำหรับการทำงาน หรือการให้บริการแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมิได้มีฐานะตามสัญญาเป็นลูกค้า (Client หรือ Customer) ทางธุรกิจหรือการประกอบวิชาชีพของบุคคลดังกล่าว

อย่างไรก็ตามได้มีการประกาศข้อกำหนดออกมาเพื่อยกเว้นระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998) ว่าไม่ให้ใช้บังคับทั้งหมด หรือบางส่วนกับกิจการหรือการทำงานบางประเภทโดยระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นกรณีไป ได้แก่ กิจการขนส่งทางอากาศ ทางรถไฟ ทางรถยนต์ ทางทะเล และในทะเลสาบ การปฏิบัติงานของแพทย์ในระหว่างฝึกหัดงาน การทำงานบ้าน การทำงานที่ไม่อาจกำหนดระยะเวลาทำงานให้ชัดเจนได้ หรือไม่อาจกำหนดเวลาทำงานไว้ล่วงหน้าได้ เช่น การทำงานเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา การทำงานภายในครอบครัว การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการผลิต หรือการให้บริการเพื่อชุมชน เช่นงานเกษตรกรรม งานไปรษณีย์ งานการท่องเที่ยว เป็นต้น

กฎหมายว่าด้วยสิทธิของบิดามารดา และผู้ปกครอง 1999 (The Maternity and Parental Leave etc Regulation 1999)⁷² แลได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี 2002 คือ กฎหมายว่าด้วยสิทธิของบิดามารดา และผู้ปกครอง (แก้ไขเพิ่มเติม) 2002 (The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002)⁷³ เป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดเรื่องการคุ้มครองสิทธิของคนทำงานในการลาหยุดเพื่อคลอดบุตร และการลาของบิดามารดาเพื่อดูแลบุตรเกิดใหม่ หรือบุตรบุญธรรมตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่กำหนดไว้

จากการศึกษาค้นคว้าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการ หรือสถานประกอบการของประเทศอังกฤษ ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดเลยที่เป็นบทเฉพาะในการนำไปบังคับใช้กับกรณีดังกล่าว ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป จึงตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองการทำงานแบบทั่วไประหว่างผู้ว่าจ้างกับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) ตามพระราชบัญญัติสิทธิการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996) และ ระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998) ซึ่งมีแนวทางการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

3.4.2.1 หลักเกณฑ์การทำงาน

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การทำงานตามเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด กล่าวคือ

⁷² The Maternity and Parental Leave etc Regulation 1999. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2552, จาก

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si1999/19993312.htm>.

⁷³ The Maternity and Parental Leave (Amendment) Regulation 2002. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2552, จาก

<http://www.Legislation.hmso.gov.uk/si2002/20022789.html>.

1) การทำงานตามเวลาปกติ

ในประเทศอังกฤษจะมีระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998) เป็นบทกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้าง (Employer) กับคนทำงาน (Workers) ทุกคน ซึ่งจะรวมไปถึงคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker) คนทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Worker) คนฝึกหัดงาน (Apprentice) คนทำงานที่ถูกส่งมาจากตัวแทนจ้างงาน (Agent) เพื่อทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง (Agent Worker) เกี่ยวกับสภาพการทำงานด้วย

การทำงานของคนทำงานในประเทศอังกฤษ ส่วนใหญ่จะมีสัญญาจ้างแรงงานเป็นตัวกำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงาน ซึ่งในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องระบุชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน และจำนวนวันที่ต้องทำงาน ในบางสัญญาอาจจะระบุเรื่องของการทำงานในวันอาทิตย์หรือวันหยุดเอาไว้ด้วย หรือจะแยกจากสัญญาก็ได้ ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและรูปแบบการทำงานได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางธุรกิจ และสภาพเศรษฐกิจของกิจการ อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ต่อเมื่อมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและคนทำงาน

ส่วนจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่าในหนึ่งวันคนทำงานจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง แต่เมื่อรวมชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ซึ่งในบางกิจการคนทำงานอาจต้องทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงก็ได้ โดยชั่วโมงทำงานนั้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่นายจ้างและคนทำงานได้ทำไว้ แต่จะมีอยู่บางอาชีพที่มีเวลาการทำงานแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์ฝึกหัด และผู้ที่ทำงานนอกชายฝั่ง เป็นต้น

ในบางกิจการอาจกำหนดให้คนทำงาน (Workers) ต้องทำงานในเวลากลางคืน แต่จะทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงของช่วงเวลา 24 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานให้มากที่สุด ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ (Adult Worker) ได้แก่ คนทำงานอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปให้ไปทำงานในเวลากลางคืน เว้นแต่จะได้มีการตรวจสุขภาพก่อน และตรวจเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลาที่ทำงานเวลากลางคืน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และนายจ้างไม่มีสิทธิโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น (Young Worker) ได้แก่ คนทำงานที่มีอายุ 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ให้ไปทำงานในเวลากลางคืน คือช่วงเวลาดังแต่ 22.00-06.00 น. เว้นแต่ได้มีการตรวจสุขภาพคนทำงานก่อน และตรวจเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลาที่ทำงานเวลากลางคืน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

การหยุดพักระหว่างเวลาทำงาน คนทำงานวัยผู้ใหญ่ที่ได้ทำงานมาแล้วเกิน 6 ชั่วโมง จะมีสิทธิหยุดพักได้ 1 ครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 20 นาที และคนทำงานในช่วงวัยรุ่นที่ได้

ทำงานมาแล้วเกิน 4.5 ชั่วโมง จะมีสิทธิหยุดพักได้ 1 ครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า 30 นาที แต่ถ้าคนทำงานในช่วงวัยรุ่นได้ทำงานให้แก่นายจ้างมากกว่า 1 คนในแต่ละวัน ให้นับรวมชั่วโมงทำงานของแต่ละนายจ้างเข้าด้วยกัน เพื่อกำหนดเวลาพักสำหรับการทำงานให้กับนายจ้างแต่ละราย หลังจากนั้นเมื่อคนทำงานได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้ว ทุกสถานประกอบการจะต้องมีการกำหนดช่วงระยะเวลาหยุดพักของการทำงานในแต่ละวันให้คนทำงานด้วย เช่น คนทำงานวัยผู้ใหญ่จะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 11 ชั่วโมงติดต่อกัน และคนทำงานในช่วงวัยรุ่น จะต้องใช้เวลาพักไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงติดต่อกัน ในแต่ละช่วงเวลา 24 ชั่วโมง เมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์แล้ว เวลาในการหยุดพักประจำสัปดาห์ของคนทำงานวัยผู้ใหญ่ จะมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในช่วงเวลา 7 วัน และคนทำงานในช่วงวัยรุ่น จะมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงในช่วงเวลา 7 วันด้วย เป็นต้น

เมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์ จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 4 สัปดาห์ต่อปี แต่คนทำงานจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการหยุดงาน และไม่มีสิทธิขอเงินทดแทนกรณีที่คนทำงานไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุด เว้นแต่จะเป็นกรณีที่นายจ้างบอกเลิกจ้างนับแต่ตั้งแต่ 1 เมษายน 2552 เป็นต้นมา คนทำงานที่ได้ทำงานมาครบ 1 ปี จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 5.6 สัปดาห์ ในกรณีของคนทำงานที่มีวันทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จะมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี 28 วัน และในการคำนวณจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น นายจ้างจะรวมเอาวันหยุดธนาคารเข้าไปคำนวณด้วย สิทธิดังกล่าวจะรวมไปถึงคนทำงาน Part-time ด้วย ตัวอย่าง ถ้าคนทำงาน Part-time มีวันทำงาน 2 วันต่อสัปดาห์ จะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำเท่ากับ $5.6 \times 2 = 11.2$ วัน เป็นต้น

ดังนั้น หลักเกณฑ์การทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะใช้บังคับกับบุคคลซึ่งถูกส่งมาจากบุคคลที่เป็นตัวกลาง (Agent) เพื่อทำงานให้แก่บุคคลอื่น (Agency Worker) และบุคคลที่อยู่ในระหว่างฝึกงานที่มีใช้การทำงานตามสัญญาจ้างทำงาน ถือว่าเป็นคนทำงานด้วย โดยสถานประกอบการที่จัดให้มีการฝึกงานถือว่าเป็นนายจ้าง จึงได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายด้วย

2) การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาในประเทศอังกฤษ โดยปกติคำว่า “ล่วงเวลา (Overtime)” หมายความว่า การทำงานที่มีชั่วโมงทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน ซึ่งเฉลี่ยแล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ชั่วโมงทำงานนี้นายจ้างและคนทำงานมีสิทธิที่จะตกลงกันให้มีชั่วโมงทำงานมากกว่าเวลาทำงานปกติได้ โดยนายจ้างและคนทำงานจะต้องทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยเงื่อนไขของการทำงานล่วงเวลาด้วย เพราะถ้าในสัญญาไม่ได้ระบุให้คนทำงานต้องทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 48

ชั่วโมงแล้ว นายจ้างไม่มีสิทธิไปบังคับ หรือขู่เชิญให้คนทำงานทำได้ เว้นเสียแต่ว่าในสัญญาจ้างแรงงานจะมีการรับรองให้คนทำงานต้องทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาสำหรับคนทำงาน Part-time จะมีหลักเกณฑ์คล้ายๆ กับคนทำงานที่มีชั่วโมงทำงานแน่นอน กล่าวคือ จะต้องมีการระบุเอาไว้ในสัญญาจ้างแรงงานด้วยว่า นายจ้างให้คนทำงาน Part-time ทำงานล่วงเวลา ซึ่งบางทีอาจจะให้ชั่วโมงทำงานมากกว่าที่ได้ระบุไว้ในสัญญา หรือมีชั่วโมงทำงานมากกว่าคนทำงานประเภทที่มีกำหนดเวลาแน่นอน และสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายของคนทำงาน Part-time นี้ จะได้รับการพิจารณาสนับสนุนน้อยกว่าคนทำงานประเภทที่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอน

ดังนั้น ในการทำงานล่วงเวลา ขั้นแรกจะต้องมีการตรวจสอบสัญญาจ้างแรงงานก่อนว่ามีการระบุถึงรายละเอียดของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้หรือไม่ ถ้าในสัญญาไม่ได้ระบุเอาไว้คนทำงานก็ไม่ต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติที่กฎหมายได้กำหนดไว้

3) การทำงานในวันหยุด

เมื่อคนทำงานได้เริ่มทำงาน ส่วนใหญ่ก็หวังที่จะได้รับวันหยุดพักผ่อนจากการทำงาน โดยคำนึงว่าตัวเองมีสิทธิหรือโอกาสที่จะหยุดงานได้ในวันใดบ้าง ซึ่งวันหยุดที่คนทำงานมีสิทธิหยุดนั้น จะมีวันหยุดตามประเพณี เช่น วันขึ้นปีใหม่ ซึ่งตรงกับวันที่ 1 มกราคม วันแรงงานซึ่งตรงกับวันที่ 1 พฤษภาคมเหมือนกับประเทศไทย วัน Easter Spring Holiday วันสุดท้ายของเดือนพฤษภาคม และ Late Summer Holiday วันสุดท้ายของเดือนสิงหาคม เป็นต้น รวมไปถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย ซึ่งการที่นายจ้างให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของประเทศอังกฤษนั้น จะต้องมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานด้วยว่าให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุด ดังนั้นถ้าในสัญญาไม่ได้ระบุว่าต้องทำงานในวันหยุดคนทำงานก็ไม่ต้องทำงานในวันหยุด แต่มีกิจการอยู่บางประเภท ที่ต้องมีการทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ วันอาทิตย์ หรือวันหยุดตามประเพณี เช่น อาชีพที่ต้องทำงานในร้านค้าที่เปิดให้บริการทุกวัน ได้แก่ คนทำงานในร้านตัดผม แต่ไม่รวมถึงธุรกิจอันเป็นสถานที่จำหน่ายอาหาร หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อการบริโภค เป็นต้น ซึ่งกฎหมายของประเทศอังกฤษจะให้ความคุ้มครองกับคนทำงานในการที่จะปฏิเสธการทำงานในวันหยุด ถ้าหากไม่ได้มีการตกลงเอาไว้ก่อนเริ่มทำงานว่าคนทำงานต้องมาทำงานในวันหยุด หรือเฉพาะที่เป็นวันหยุดเท่านั้น จะเห็นได้ว่า การทำงานในวันหยุดของประเทศอังกฤษนั้น ถ้านายจ้างต้องการให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องตกลงกับคนทำงาน และระบุเอาไว้ในสัญญาจ้างแรงงานก่อนที่จะเริ่มทำงานด้วย ไม่เช่นนั้นนายจ้างไม่อาจให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งกฎหมายของประเทศอังกฤษจะเน้นไปที่เรื่องของ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นหลักในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการทำงานของคนทำงานเป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์การทำงานที่กล่าวมาข้างต้น จะคุ้มครองไปถึงคนทำงานแบบ Part-time ด้วย โดยจะได้รับการคุ้มครองสิทธิในลักษณะเดียวกัน หรือตามสัดส่วนของสิทธิที่ให้แก่คนทำงานแบบเต็มเวลา เช่น สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามอัตราปกติรายชั่วโมง และสิทธิในการได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราเดียวกัน และสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนเดียวกับที่คนทำงานแบบเต็มเวลาได้รับสิทธิ เป็นต้น

3.4.2.2 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด กล่าวคือ

1) ค่าจ้าง

ในประเทศอังกฤษ ได้กำหนดนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” เอาไว้ในพระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996) ซึ่งบัญญัติอยู่ในมาตรา 27(1) หมายความว่า จำนวนรวมใดๆ ที่จ่ายให้แก่คนทำงานตามความสัมพันธ์ในทางการจ้างแรงงานรวมถึง

- ค่าธรรมเนียมใดๆ โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นๆ อันเนื่องมาจากการจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายตามสัญญาหรือไม่ก็ตาม

- ค่าจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมาย (statutory sick pay) ภายใต้ Part XI ของ The Social Security Contributions and Benefits Act 1992

- ค่าจ้างในวันลาคลอดตามกฎหมาย (statutory maternity pay) ภายใต้ Part XII ของพระราชบัญญัตินี้

- การรับประกันการจ่าย

- การจ่ายค่าจ้างในวันลา (ภายใต้ ERA 1996 Part VI และ TULRCA 1992 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992), มาตรา 169

- ค่าตอบแทนขณะพักงานเพื่อรักษาพยาบาล (Remuneration on suspension on medical grounds) (ERA 1996 มาตรา 64) และค่าตอบแทนการพักงานเพื่อตั้งครรภ์ (Remuneration on suspension on maternity grounds (ERA 1996 มาตรา 68)

- จำนวนรวมใดๆ ที่จ่ายเมื่อศาลมีคำสั่งให้กลับเข้าทำงาน (a reinstatement or re-engagement order) (ERA 1996 มาตรา 113)

- จำนวนรวมใดๆ ที่จ่ายตามคำสั่งศาลให้ต่อสัญญาจ้างแรงงานต่อไป (any sum payable in pursuance of an order for the continuation of a contract of employment) (ERA 1996, มาตรา 130, TULRCA 1992, มาตรา 164)
- ค่าตอบแทนที่เป็นรางวัล (remuneration under a protective award) (TULRCA 1992, มาตรา 189)
- โบนัสที่ไม่ได้ตกลงกันไว้ตามสัญญา (non-contractual bonus) (ERA 1996 มาตรา 27(3))

แต่ไม่รวมถึงเงินที่ให้กู้ยืม ค่าจ้างล่วงหน้า ค่าใช้จ่าย บำนาญ เบี้ยเลี้ยง หรือ เงินรางวัล เนื่องจากการเกษียณอายุ หรือการออกจากงาน เงินชดเชยที่จ่ายให้แก่คนทำงานที่ต้องออกจากงานโดยมิใช่ความผิดของคนทำงาน (redundancy payment) และค่าจ้างใดๆ ที่จ่ายแก่คนทำงานแม้จะมากกว่าความสามารถในฐานะคนงาน (ERA 1996 มาตรา 27(2) (e))

ดังนั้น ในการที่จะวินิจฉัยว่าเงินใดถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของ ประเทศอังกฤษนั้น⁷⁴ จะมีคดีความจำนวนมากที่กล่าวถึงปัญหาของค่าจ้างเอาไว้ เช่น ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จะนับรวมเป็นค่าจ้างภายใต้คำจำกัดความตามกฎหมายหรือไม่ และถ้าการจ่ายค่าจ้างเช่นนั้นเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะอ้างข้อเรียกร้อง ตาม ERA 1996 คำจำกัดความรวมถึง “การจ่ายใดๆ ที่นายจ้างจ่ายแก่พนักงานตามความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน”

ในคดี *Delaney V Staples* (1992)⁷⁵ เป็นคดีที่มีความสำคัญกับนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” กล่าวคือ ตาม Wage Act 1986 สภาสูงของประเทศอังกฤษถือว่า เป็นการอ้างถึงการจ่ายเพื่องานที่ได้ทำไปแล้ว หรือที่ได้ทำตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งถ้าเป็นดังนี้ การที่นายจ้างเลิกสัญญาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ไม่ถือเป็นค่าจ้าง หากแต่เป็นค่าเสียหายสำหรับการผิดสัญญา โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของสัญญา และถึงแม้จะมีข้อเท็จจริงว่าการจ่ายเช่นนี้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาก็ตาม ซึ่งความเห็นนี้จะตรงข้ามกับความเห็นของศาลอุทธรณ์ ที่มีความเห็นสนับสนุนการตัดสินของสภาสูง เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” เท่านั้น แต่กฎหมายฉบับดังกล่าว ยังให้ความคุ้มครองกับคนทำงานในเรื่องของวิธีการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างของคนทำงานได้เอง เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติให้กระทำได้ หรือได้รับความ

⁷⁴ Simon Honeyball & John Bowers. (2004). *Textbook on Labour Law* (Eight Edition). pp. 303-304.

⁷⁵ คดี *Delaney V Staples* (1992). สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2552, จาก http://ourworld.compuserve.com/homepages/pntodd/cases/Cases_d/Delaney.htm.

ยินยอมจากคนทำงาน หรือหักเพื่อชดใช้เงินค่าจ้างหรือเงินค่าใช้จ่ายใดๆ ที่ได้จ่ายไว้เกินให้แก่คนทำงาน

อีกทั้งพระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996) ยังได้กำหนดเรื่องการประกันการจ่ายค่าจ้างเอาไว้ เพื่อเป็นการคุ้มครองคนทำงานบางประเภทให้ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 5 วันหรือในช่วงระยะเวลา 3 เดือน สำหรับกรณีที่คนทำงานไม่ได้ทำงาน เพราะนายจ้างลดการทำงานของกิจการลง หรือเหตุประการอื่นที่ทำให้คนทำงานไม่มีงานทำ แต่ลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 1 เดือน หรือปฏิเสธไม่ยอมทำงานอื่นที่เหมาะสม จะไม่ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอังกฤษ จะกำหนดเอาไว้ในพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ 1998 (The National Minimum Wage Act 1998)⁷⁶ ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวถือเป็นกฎหมายหลักที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของคนทำงาน (มีความหมายเดียวกับ “คนทำงาน” ตามพระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996)) ให้อำนาจแก่คณะกรรมการชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Low Pay Commission) ที่มาจากตัวแทนของภาครัฐ นายจ้าง และคนทำงาน ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวจะมีหน้าที่ในการพิจารณา และกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยทำเป็นข้อบังคับ (Regulation) และในปัจจุบันได้มีการออกข้อบังคับค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (The National Minimum Wage Regulations) (ประกาศภายใต้อำนาจที่กำหนดเอาไว้ใน พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ 1998 (The National Minimum Wage Act 1998)) เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (National Minimum Wage-NMW) ซึ่งจะพิจารณาจากอายุของคนทำงานเป็นเกณฑ์ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอังกฤษนั้น⁷⁷ จะมีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นทุกปี และที่ยกตัวอย่างขึ้นมานี้เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้ในปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา มีรายละเอียดดังนี้

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Main Rate สำหรับคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป จะกำหนดไว้ที่อัตรา 5.73 ปอนด์/ชั่วโมง

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Development Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 18-21 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 4.77 ปอนด์/ชั่วโมง

⁷⁶ พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ 1998 (The National Minimum Wage Act 1998). สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.nidirect.gov.uk/index/employment-terms-and-conditions>.

⁷⁷ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศสหราชอาณาจักร 2008 (The National Minimum Wage Rates 2008). สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.dit.gov.uk/er/nmw>.

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Young Worker Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 3.53 ปอนด์/ชั่วโมง แต่จะไม่รวมถึงเด็กฝึกหัดงาน ที่มีอายุระหว่าง 16-17 ปี

และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้นนี้ได้มีการปรับขึ้นอีกครั้งในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเปลี่ยนแปลงไปดังนี้

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Main Rate สำหรับคนทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป จะกำหนดไว้ที่อัตรา 5.80 ปอนด์/ชั่วโมง

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Development Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุระหว่าง 18-21 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 4.83 ปอนด์/ชั่วโมง

- อัตราค่าจ้างที่เรียกว่า Young Worker Rate สำหรับคนทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะกำหนดไว้ที่อัตรา 3.57 ปอนด์/ชั่วโมง แต่จะไม่รวมถึงเด็กฝึกหัดงาน ที่มีอายุระหว่าง 16-17 ปี

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้บังคับกับการทำงานทุกประเภท โดยไม่คำนึงถึงขนาดของกิจการ ประเภทกิจการ หรือตามแต่ละภูมิภาค ซึ่งคนทำงาน (Workers) ทุกคนรวมถึงคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker) และคนทำงานแบบไม่มีงานประจำ (Casual Worker) มีสิทธิได้รับความคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้าง และจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (National Minimum Wage) ที่กฎหมายกำหนดไว้

2) ค่าล่วงเวลา

ในประเทศอังกฤษ การทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ของคนทำงานจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้านายจ้างต้องการให้คนทำงานทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดก็สามารถทำได้ แต่ต้องมีการตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรของทั้งสองฝ่ายก่อนเริ่มทำงาน และเมื่อนายจ้างให้คนทำงานมาทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับคนทำงานด้วย แต่เนื่องจากกฎหมายของประเทศอังกฤษ ไม่มีกฎหมายแรงงานฉบับใดที่กำหนดเรื่องการจ่ายเงินค่าล่วงเวลากรณีที่มีการทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ และไม่ได้กำหนดอัตราค่าล่วงเวลาขั้นต่ำเอาไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาที่นายจ้างจ่ายให้กับคนทำงานนั้น จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นในสัญญาจ้างแรงงานควรจะต้องระบุถึงรายละเอียดของการทำงาน และอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาเอาไว้ด้วย

ทั้งนี้อัตราค่าล่วงเวลาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับนายจ้างในแต่ละประเภทกิจการ ซึ่งบางกิจการอาจตกลงจ่ายให้เป็นเงินพิเศษสำหรับการทำงานล่วงเวลา เช่น กิจการหลายๆ กิจการจะกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาเอาไว้หลายอัตรา คือ การทำงานเกินกว่าเวลาปกติของ

ทุกๆ วันทำงาน และช่วงเช้าวันเสาร์ จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ส่วนการทำงานล่วงเวลาในช่วงเย็นวันเสาร์ วันอาทิตย์ หรือวันหยุดอื่นๆ รวมไปถึงวันคริสต์มาส และวันปีใหม่ จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ซึ่งอัตราค่าล่วงเวลาดังกล่าวจะไม่มีกฎหมายกำหนดเอาไว้ตายตัว นายจ้างจะจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างมากกว่าอัตราดังกล่าวก็ได้

หลักเกณฑ์ในการทำงานล่วงเวลานี้ จะนำไปใช้กับคนทำงานประเภท Part-time ด้วย เมื่อนายจ้างให้คนทำงานทำงานมากกว่าชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน หรือเกินกว่าที่ได้ตกลงไว้ในสัญญา

ในการจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับคนทำงานนั้น นายจ้างจะให้คนทำงานใช้สิทธิหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลาได้ ซึ่งถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและคนทำงาน และบางกิจการจะออกเป็นข้อบังคับให้คนทำงานสามารถหยุดงานได้

3) ค่าทำงานในวันหยุด

ระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998) ได้กำหนดชั่วโมงทำงานปกติไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยจะรวมทั้งชั่วโมงทำงานในวันปกติ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุดเข้าไปด้วย ซึ่งคนทำงานจะทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ เว้นแต่จะได้มีการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและคนทำงาน ถ้านายจ้างไม่ได้ทำการตกลงกับคนทำงานก็ไม่สามารถให้ทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงได้ ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดจะเหมือนกับหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าล่วงเวลา เพราะอัตราการจ่ายจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงเป็นพิเศษ

แต่คนทำงานในบางประเภทกิจการที่ต้องมาทำงานในวันหยุด เช่น อาชีพที่ทำงานในร้านค้า จะต้องทำงานในวันอาทิตย์ด้วย ซึ่งการทำงานในวันอาทิตย์ถือเป็นเวลาทำงานปกติ โดยไม่ถือว่าเป็นวันหยุดของร้านค้า ดังนั้นคนทำงานในร้านค้า จะไม่ได้รับเงินค่าทำงานในวันหยุด

การที่นายจ้างให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดสำคัญต่างๆ หรือวันหยุดที่คนทำงานมีสิทธิได้รับ กฎหมายของประเทศอังกฤษไม่ได้บัญญัติเอาไว้ว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับคนทำงานในอัตราเท่าไร แต่การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงในสัญญาว่า สัญญาได้ระบุให้คนทำงานทำงานในวันหยุดหรือไม่ และถ้าคนทำงานต้องทำควรจะจ่ายในอัตราเท่าไร ดังเช่นในหลายๆ ประเภทธุรกิจจะเลือกวิธีการให้รางวัลพิเศษแก่คนทำงานที่ได้ทำงานเกินกว่าเวลาปกติ หรือบางประเภทธุรกิจจะจ่ายให้ในอัตรา 1.5 เท่า หรือ 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงก็เป็นได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่คนทำงานมีสิทธิได้รับจากนายจ้างนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งเน้นที่สัญญา หรือข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่เป็นการเอาเปรียบซึ่งกันและกันด้วย

3.4.3 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ในแถบเอเชียตะวันออก ระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกตอนเหนือ และทะเลญี่ปุ่น และทางด้านตะวันออกของคาบสมุทรเกาหลี ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ 4 เกาะ คือ ฮอนชู ฮอกไกโด คีวชู ชิโกกุ และมีเกาะเล็กๆ ประมาณ 6,852 เกาะ โดยมีเกาะฮอนชูเป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุดมีพื้นที่ 377,835 ตารางกิโลเมตร (แบ่งเป็นพื้นดิน 374,744 ตารางกิโลเมตร และพื้นน้ำ 3,091 ตารางกิโลเมตร) มีเมืองหลวงชื่อ กรุงโตเกียว มีประชากร 128,000,000 คน การปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ โดยมีจักรพรรดิเป็นประมุขของประเทศ และมีนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ในการบริหารประเทศ รัฐสภาญี่ปุ่น มีชื่อเรียกว่า สภาไดเอ็ต (Diet) และการกำหนดสถาบันหลักในการปกครองประเทศ คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ มีเขตการปกครองแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับเขต (Prefectures) จำนวน 47 เขต และระดับเทศบาล (Municipalities) จำนวน 3,224 แห่ง

ประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบกฎหมายแบบซีวิลลอว์ (Civil Law) สำหรับภาคแรงงานในประเทศจะมีผู้ใช้แรงงานจำนวนทั้งสิ้น 66.66 ล้านคน โดยแบ่งเป็นแรงงานในภาคบริหาร 70% ภาคอุตสาหกรรม 25% ภาคเกษตรกรรม 5% และมีอัตราการว่างงาน 5.3% หน่วยเงินตราที่ใช้ คือ เยน ญี่ปุ่น (Japanese Yen-JPY)⁷⁸

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของคนทำงานในประเทศญี่ปุ่นพบว่า มีบทบัญญัติกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ให้ความคุ้มครองคนทำงาน ดังนี้

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (The Labour Standard Law 1947) เป็นกฎหมายหลักของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานทั่วไปเอาไว้ เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา และการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น รวมถึงการใช้แรงงานเด็ก และการใช้แรงงานหญิง ข้อจำกัดการทำงานกลางคืนของเด็กและหญิง ตลอดจนการให้ความคุ้มครอง และรับรองหลักความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในการทำงาน และการได้รับค่าจ้างของชายและหญิง ที่ได้กล่าวมาข้างต้นถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ในการคุ้มครองแรงงาน

⁷⁸ หน่วยเงินตราของประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2552, จาก <http://cia.gov/cia>

/publications/factbook/print/ja_html. และจาก <http://www.depThai.go.th/interdate/Country/ญี่ปุ่น.doc>.

สำหรับคนทำงาน (Workers) ซึ่งคำว่า “คนทำงาน” นั้นจะมีความหมายกว้างกว่าคำว่า “ลูกจ้าง” ตามที่เข้าใจกันทั่วไป

กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Law 1959) เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการกำหนด และประกาศบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการ (Industrial Minimum Wage) หรือค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภูมิภาค (Minimum Wage for Prefectures) โดยเฉพาะ

พระราชบัญญัติว่าด้วยการรับรองความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน 1972 (The Equal Opportunity and Treatment Act 1972) เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับรองความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของบุคคลสำหรับโอกาสในการทำงานในสถานประกอบการ และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ หรือการแบ่งแยกไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ

กฎหมายว่าด้วยสุขอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบการ 1972 (The Industrial Safety and Health Law 1972) เป็นบทกฎหมายเฉพาะที่กำหนดแนวทางการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างให้ทำงาน เพื่อที่จะคุ้มครองบุคคลต่างๆ ที่ทำงานในสถานประกอบการให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

และกฎหมายเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารงาน (The Law Concerning the Improvement of Employment Management) ตัวอย่าง กฎหมายของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (etc. of Part-Time Work Law) เป็นต้น ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นบทบัญญัติกฎหมายที่มีบทบาทด้านการคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีผลบังคับใช้กับนายจ้าง และคนทำงานในประเทศ เพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด

3.4.3.1 หลักเกณฑ์การทำงาน

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การทำงานตามเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด กล่าวคือ

1) การทำงานตามเวลาปกติ

ในประเทศญี่ปุ่นจะมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947)⁷⁹ ที่กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำเอาไว้ และมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับนายจ้างและคนทำงานอยู่หลายประการ จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า กฎหมายมาตรฐาน

⁷⁹ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947). สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2552, จาก http://www.jil.go.jp/jil/laborinfo-e/docs/llj_law1-rev.pdf.

แรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) นั้นมุ่งเน้นให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานเป็นหลัก โดยได้ให้คำนิยามของคนทำงานเอาไว้ว่า “คนทำงาน (Workers)” หมายถึง บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการ หรือสถานที่ดำเนินธุรกิจ และได้รับค่าจ้าง โดยไม่คำนึงว่าเป็นการทำงานที่มีประเภท หรือลักษณะของงานอย่างไร

อีกทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวยังได้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานที่คนทำงานควรรับรู้ ซึ่งในสัญญาว่าจ้างให้ทำงานระหว่างนายจ้างกับคนทำงานนั้น จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน คือ ให้ตกลงกันได้ไม่เกิน 1 ปี แต่จะตกลงกันเป็นเวลา 3 ปีได้ ในกรณีที่เป็นการทำงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือคนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป⁸⁰ และจะต้องระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ตลอดจนเงื่อนไขในการทำงานอื่นๆ ที่คนทำงานควรได้รับรู้⁸¹ หากข้อตกลงในสัญญามีข้อความที่แตกต่างจากสภาพการทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ คนทำงานสามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที และมีสิทธิได้รับเงินค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาจากนายจ้างด้วย ในกรณีที่คนทำงานได้มีการย้ายภูมิลำเนาเพื่อการทำงาน และจะกลับภูมิลำเนาภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ได้มีการยกเลิกสัญญาดังกล่าว ถ้านายจ้างไม่อาจกำหนดจำนวนค่าเสียหายที่แน่นอนได้ คนทำงานต้องชดเชยหากมีการปฏิบัติผิดสัญญา หรือก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าในสัญญาจ้าง⁸² และสัญญาจ้างนายจ้างต้องมอบให้คนทำงานถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายได้ห้ามไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน เว้นแต่เด็กนั้นอายุเกิน 13 ปีซึ่งสามารถทำงานตามที่กำหนดได้ และลักษณะของงานเป็นงานเบา ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของเด็ก ซึ่งนายจ้างต้องเก็บรักษาเอกสารอันแสดงถึงวันเกิดของเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และเอกสารการให้ความยินยอม จากบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็กไว้ที่สถานประกอบการ

โดยปกติแล้วการทำงานในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้กำหนดเวลาทำงานเอาไว้ กล่าวคือ ในหนึ่งวันนายจ้างจะให้คนทำงาน ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงไม่ได้ และเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง จำนวนชั่วโมงทำงานดังกล่าวนี้จะรวมเวลาหยุดพักระหว่างวันเข้าไปด้วย แต่จะมีกิจการ หรือสถานประกอบการบางประเภทที่ไม่อาจกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันได้แน่นอน ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดให้คนทำงาน (Workers) ทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องแจ้งให้คนทำงานทราบล่วงหน้าก่อนเริ่มทำงานด้วย สำหรับการทำงานของเด็กที่มีอายุเกิน 15 ปี แต่

⁸⁰ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 14.

⁸¹ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 15.

⁸² กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 16.

ไม่เกิน 18 ปีนั้น จะมีเวลาทำงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (44 ชั่วโมงสำหรับสถานประกอบการที่มีขนาดและชนิดของงานบางประเภท) หรืออยู่ประมาณ 7 ชั่วโมงต่อวัน และการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์ จะมีอยู่หนึ่งวันที่มีการลดชั่วโมงทำงานลงไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งนายจ้างสามารถขยายเวลาทำงานในวันอื่นๆ เป็น 10 ชั่วโมงได้ แต่ทั้งนี้รวมแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การหยุดพักระหว่างเวลาทำงาน นายจ้างจะต้องจัดให้คนทำงาน (Workers) มีเวลาหยุดพักอย่างน้อย 45 นาที เมื่อคนทำงานได้ทำงานเกินกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกัน และให้คนทำงานมีเวลาหยุดพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง เมื่อคนทำงานได้ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงติดต่อกัน⁸³

วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ เมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้ว 1 สัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน และถ้าได้ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน คนทำงานจะมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 4 วัน⁸⁴

วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อคนทำงานได้ทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน หรือได้ทำงานมาแล้วประมาณ 80 % ของวันทำงานรวมทั้งหมด จะมีสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นระยะเวลา 10 วันทำงาน ซึ่งวันหยุดที่คนทำงานได้ใช้สิทธิหยุดไปนั้น คนทำงานก็จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดด้วย ส่วนคนทำงานที่ได้ทำงานมาแล้วเป็นเวลากว่า 1.5 ปี จะได้สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนด โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่คนทำงานได้ทำไปด้วย

หลักเกณฑ์การทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนี้ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้ให้ความคุ้มครองรวมไปถึงคนฝึกหัดงาน (Apprentice) นักเรียนฝึกงาน (Trainee) หรือคนทำงานไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวประสงค์ได้รับการฝึกฝนเพื่อความชำนาญในการทำงาน และนายจ้างจะต้องไม่ว่าจ้างคนทำงานที่ประสงค์จะได้รับการฝึกฝนการทำงานให้ทำงานบ้าน หรืองานอื่นใดที่ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ในกรณีที่คนฝึกงานเป็นเด็กฝึกงานตามหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน หรือได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 80% ของวันทำงานทั้งหมด จะได้สิทธิในการลาหยุดประจำปีเป็นระยะเวลา 12 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

สำหรับคนฝึกงานที่ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 1.5 ปี หรือได้ทำงานมาแล้วประมาณ 80% ของวันทำงานทั้งหมด จะได้สิทธิในการลาหยุดประจำปีเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนวันที่กำหนด โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน และได้รับค่าจ้าง

⁸³ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 34.

⁸⁴ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 35.

2) การทำงานล่วงเวลา

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้ให้ความหมายของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ โดยหมายความว่า การทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ กล่าวคือ กรณีที่คนทำงาน (Workers) ต้องทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น เมื่อนายจ้างให้คนทำงาน (Workers) ทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ในช่วงวันหรือสัปดาห์ ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา⁸⁵

3) การทำงานในวันหยุด

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดให้กับคนทำงาน เพื่อให้มีโอกาสดูแลพักผ่อนจากการทำงาน กล่าวคือ เมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้ว 1 สัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้คนทำงานมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ และเมื่อคนทำงานได้ทำงานมาเป็นเวลา 6 เดือนหรือไม่น้อยกว่า 80% ของการทำงานที่ผ่านมา นายจ้างจะต้องจัดให้คนทำงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 10 วัน และวันหยุดพักผ่อนตามประเพณีที่คนทำงานมีสิทธิหยุดได้ตามโอกาสต่างๆ เช่น วันปีใหม่ (1 มกราคมของทุกปี) วันชาติของญี่ปุ่น (11 กุมภาพันธ์) วัน Vernal Equinox (21 มีนาคม อันเป็นวันที่กลางวันเท่ากับกลางคืน) วันเด็ก (5 พฤษภาคม) วันแรงงาน (23 พฤศจิกายน) และวันครบรอบวันเกิดของจักรพรรดิ (23 ธันวาคม) เป็นต้น⁸⁶

ดังนั้นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณี ถือเป็นวันหยุดที่กฎหมายได้กำหนดไว้เพื่อให้คนทำงานได้หยุดพักผ่อนจากการทำงานมาตลอดทั้งสัปดาห์ หรือตลอดปี เมื่อนายจ้างได้ให้คนทำงานมาทำงานในวันดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นการทำงานในวันหยุด

3.4.3.2 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด กล่าวคือ

1) ค่าจ้าง

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้กำหนดนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” (Wage) เอาไว้ใน Article 11 หมายความว่า ค่าจ้าง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ

⁸⁵ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 36.

⁸⁶ วันหยุดตามประเพณี (Japan's Statutory Holidays). 2007. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2552, จาก

เงินรางวัลพิเศษ และทุกๆ สิ่งที่ย้ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

แต่ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ (Normal Wage) จะไม่รวมถึงเงินช่วยเหลือครอบครัว เงินค่าพาหนะเดินทางระหว่างบ้านกับสำนักงาน (Commutation Allowance) หรือค่าจ้างอื่นที่ประกาศกำหนดโดยกฎหมายฉบับย่อย (Ordinance) เช่น เงินช่วยเหลือกรณีที่ต้องอยู่แยกกันระหว่างสามีภรรยา (Separation Allowance) เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และค่าจ้างพิเศษ (Extraordinary Wages) เป็นต้น

ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานช่วงดึก (ระหว่าง 22.00-05.00 น.) จะใช้ค่าจ้างปกติมาเป็นฐานในการคำนวณจ่าย

และค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าทดแทน คือ ค่าจ้างโดยเฉลี่ย (Average wage) แต่ไม่รวมถึง ค่าจ้างพิเศษ (Extraordinary wage) หรือค่าจ้างที่จ่ายด้วยสิ่งของอื่นนอกจากเงินสด (ยกเว้นค่าจ้างที่จ่ายเป็นสิ่งของที่มีการกำหนดจำนวนราคาโดยกฎหมายฉบับย่อย) หรือค่าจ้างที่จ่ายเกินกว่าระยะเวลา 3 เดือน

ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อจ่ายค่าทดแทน และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual holidays) นั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานจะใช้วิธีคำนวณจากจำนวนของค่าจ้างโดยเฉลี่ย และในการคำนวณค่าจ้างโดยเฉลี่ยนั้น จะไม่รวมจำนวนวันและค่าจ้างในระยะเวลาสำหรับวันลาเพื่อการรักษาพยาบาล การเจ็บป่วย วันลาก่อนและหลังคลอด วันหยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง วันพักงาน (Probation Period)⁸⁷ เข้าไปด้วย

วิธีการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด และจ่ายให้เต็มจำนวนที่คนงานจะได้รับ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีอื่นนอกจากเงินสดนั้น อาจกระทำได้ถ้ามีข้อกำหนดไว้เป็นกฎหมาย คำสั่งหรือข้อตกลงร่วมกัน หรือในกรณีที่วิธีการจ่ายค่าจ้างแบบที่เชื่อถือกัน ได้ถูกกำหนดโดยกฎกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ⁸⁸ อย่างไรก็ตามนายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างบางส่วนได้ในกรณีที่มิใช่กฎหมายหรือคำสั่ง หรือในกรณีที่มิใช่ข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรที่จัดทำโดยสหภาพแรงงาน เช่น การหักเงินค่าจ้างเพื่อจ่ายภาษีเงินได้ การหักเงินประกันสังคม ซึ่งถือเป็นการหักเงินค่าจ้างบางส่วนที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ถ้านายจ้างหักเงินค่าจ้างของคนงานไว้เพื่อนำเข้ากองทุนสะสม ถือว่าเป็นการหักเงินบางส่วนที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง อันมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำจัดความเอารัดเอาเปรียบต่อคนงาน เช่น การดักดวงผลประโยชน์ของหัวหน้างาน โดย

⁸⁷ ชีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 103-105.

⁸⁸ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 24.

วางตัวเป็นผู้แทนในการรับค่าจ้าง ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ปกครองของ
 คนทำงาน หรือผู้แทนตามกฎหมายถือเป็นเรื่องที่ฝ่าฝืนกฎหมาย แต่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างให้กับ
 ผู้รับมอบอำนาจของคนทำงานได้ เช่น คนทำงานมอบหมายให้ภรรยาไปรับค่าจ้างของตน ในขณะที่
 กำลังนอนป่วยอยู่ เป็นต้น

ส่วนระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงาน
 อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งตามวันที่ได้กำหนดไว้ แต่ข้อกำหนดนี้จะไม่ใช้บังคับกับการจ่ายค่าจ้าง
 พิเศษ โบนัส หรือเงินอื่นๆ และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ยัง
 ได้กำหนดเรื่องการจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉินไว้ เพื่อเป็นการคุ้มครองคนทำงานต่อเหตุการณ์ใดๆ ที่
 คนทำงานได้ร้องขอให้มีการจ่ายค่าจ้างเพื่อนำไปใช้จ่ายยามฉุกเฉิน เช่น ค่ารักษาพยาบาลจากความ
 เจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินอื่นๆ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตามสัดส่วนของงานที่
 คนทำงานได้ทำมาแล้ว แม้ว่าจะเป็นการจ่ายค่าจ้างก่อนถึงวันที่จ่ายค่าจ้างตามปกติ และกฎหมาย
 ฉบับนี้ยังให้ความคุ้มครองคนทำงานที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยที่ทำงานอยู่ใน
 ระบบของชิ้นงาน หรือระบบรับเหมาช่วงอื่นๆ ซึ่งนายจ้างต้องประกันรายได้ในจำนวนที่แน่นอน
 ตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้รายได้ที่แท้จริงของคนทำงานต้องลดลง โดย
 สาเหตุที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากคนทำงาน เช่น จำนวนลูกจ้างลดลง วัตถุดิบด้อยคุณภาพ เป็นต้น ดังนั้นการ
 ประกันค่าจ้าง ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองให้คนทำงานได้รับค่าจ้างเท่ากับจำนวนที่เคยได้รับใน
 สถานการณ์ปกติ⁸⁹

การจ่ายค่าจ้าง ถือเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับคนทำงาน และนายจ้างต้องจ่าย
 ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ในประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดเรื่องค่าจ้าง
 ขั้นต่ำเอาไว้ในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Law) ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำจะแบ่งออกเป็นค่าจ้าง
 ขั้นต่ำแบ่งตามภูมิภาค (Minimum Wage by Region) และค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งตามประเภท
 อุตสาหกรรม (Minimum Wage by Industry) โดยจะมีองค์กรหลักที่ทำหน้าที่ในการกำหนดอัตรา
 ค่าจ้างขั้นต่ำ คือ คณะกรรมการที่ปรึกษากลางเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (The Central Advisory
 Committee on Minimum Wages) สภาค่าจ้างขั้นต่ำในเขตภูมิภาค (The Prefectural Minimum Wage
 Councils) และคณะกรรมการเฉพาะกิจค่าจ้างอุตสาหกรรม (The Ad-Hoc Industrial Wage
 Committees)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะนำไปใช้กับธุรกิจ และสถานประกอบการที่อยู่ภายใต้
 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ซึ่งจะใช้บังคับกับคนทำงานทุก
 ประเภท ส่วนค่าจ้างที่กำหนดเป็นรายวันนั้น จะไม่ใช้บังคับกับคนทำงานที่มีความสามารถจำกัดใน

⁸⁹ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 27.



การทำงาน อันเนื่องมาจากความบกพร่องของสภาพจิตใจหรือร่างกาย คนทำงานที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน คนทำงานที่ได้รับการฝึกฝนอาชีพ และคนทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานน้อย (แบบไม่เต็มเวลา) ตามนโยบายของงานที่จ้างแบบไม่เต็มเวลา (Policies on Part-Time Work) ของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่นซึ่งได้ให้ความหมายของคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาเอาไว้ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีชั่วโมงทำงานในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือนน้อยกว่าคนทำงานประจำที่ทำงานในลักษณะเหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามคนทำงานแบบไม่เต็มเวลาจะได้รับความคุ้มครองเหมือนคนทำงานประจำ ยกเว้นในบางเรื่อง เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะแตกต่างจากคนทำงานประจำ หรือคนทำงานที่ทำงานเต็มเวลา

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับกับคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลานั้น จะถือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันนั้นจะใช้บังคับกับคนทำงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายเดือน ซึ่งได้แก่คนทำงานประจำ หรือคนทำงานที่ทำงานเต็มเวลา⁹⁰

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำโดยการแบ่งแยกเป็นประเภทอุตสาหกรรม และแบ่งแยกตามเขตภูมิภาค เช่น ในเขตภูมิภาคเมืองมียาซากิจะเป็นเมืองที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีอัตราค่าที่สูงสุดประมาณ 4,712 เยน หรืออยู่ที่ประมาณ 1,702.91 บาทต่อวัน ส่วนในเมืองโตเกียว และเมืองโอซาก้านั้น เป็นเมืองที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุดประมาณ 5,465 เยน หรืออยู่ที่ประมาณ 1,975.05 บาทต่อวัน และถ้าเป็นเขตอุตสาหกรรม ซึ่งในประเทศญี่ปุ่น จะมีประเภทอุตสาหกรรมอยู่ประมาณ 251 อุตสาหกรรม โดยเมืองซากาเป็นเมืองอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งของเซรามิกที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำที่สุดประมาณ 4,928 เยนต่อวัน หรืออยู่ที่ประมาณ 1,780.97 บาทต่อวัน ส่วนในเมืองโคจิ อุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเป็นประเภทเกี่ยวกับธุรกิจรถบรรทุกทั่วไป และมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุดประมาณ 7,280 เยน หรืออยู่ที่ประมาณ 2,630.99 บาทต่อวัน เป็นต้น ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่คนทำงานในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ดังนั้น คนทำงานทุกคนมีสิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างจากนายจ้าง ตลอดจนสิทธิอื่นๆ ตามที่กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้กำหนดไว้ แต่ต้องเรียกร้องภายในกำหนดเวลา 2 ปี ถ้าไม่เรียกร้องภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ก็เป็นอันขาดอายุความ ต่อมาได้มีบทกฎหมายพิเศษที่ออกมาแก้ไขเรื่องของอายุความในการเรียกร้องค่าจ้างให้ลดลงเหลือ 1 ปี ทั้งนี้ตามที่ได้นำบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งของญี่ปุ่น

⁹⁰⁾ สุรพล อ้าพล. (2547). การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ. หน้า 59.

2) ค่าล่วงเวลา

ในประเทศญี่ปุ่นนายจ้างจะให้คนทำงาน ทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดได้ ต่อเมื่อลักษณะของงานนั้นเป็นงานที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน และต่อเนื่องไป หรือได้มีการตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้าชั่วโมงทำงานนั้นเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law 1947) ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้กับคนทำงานที่ต้องทำงานมากกว่าเวลาปกติ ในอัตราไม่ต่ำกว่า 25% ของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อวันทำงานปกติ และถ้าคนทำงานได้ทำงานล่วงเวลา 45-60 ชั่วโมงต่อเดือน มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงินเพิ่มพิเศษในอัตรา 25-50% แต่ถ้าการทำงานล่วงเวลานั้นเกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อเดือน คนทำงานมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาเพิ่มเป็นอัตรา 50% ได้

ในกรณีที่คนทำงานต้องทำงานในช่วงเวลา 22.00-05.00 น. นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษในอัตรา 25% ขึ้นไปของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อวันทำงานตามปกติ

3) ค่าทำงานในวันหยุด

การทำงานในประเทศญี่ปุ่น เมื่อคนทำงานได้ทำงานแล้วก็หวังที่จะได้รับวันหยุด ซึ่งวันหยุดที่คนทำงานมีสิทธิหยุดงานนั้น จะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุด ถ้านายจ้างให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุดต่างๆ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดให้กับคนทำงานในอัตรา 35% ของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อวันทำงานปกติ ซึ่งคนทำงานจะได้รับค่าจ้างเพิ่มพิเศษนี้เมื่อได้มาทำงานในวันหยุด ถึงแม้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) จะได้กำหนดชั่วโมงทำงานเอาไว้ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ถ้านายจ้างต้องการให้คนทำงานมีชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้นจากที่กฎหมายกำหนดไว้ จะต้องระบุเอาไว้ให้ชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงาน หรือทำเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและคนทำงานด้วย

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์การทำงาน และมาตรการในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น มีหลักเกณฑ์ และวิธีการที่แตกต่างกับของประเทศไทยในเรื่องของจำนวนชั่วโมงทำงาน ตลอดจนวิธีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในหลายประเด็น รวมไปถึงคำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ซึ่งในแต่ละประเทศก็เรียกชื่อของผู้ใช้แรงงานแตกต่างกันด้วย โดยจะขอสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

ในประเทศแคนาดา สำหรับมลรัฐควิเบก ผู้ใช้แรงงานในประเทศจะถูกเรียกว่า “ลูกจ้าง” และในการกำหนดชั่วโมงทำงาน กฎหมายได้กำหนดชั่วโมงทำงานปกติไว้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง แต่จะมีลูกจ้างอยู่บางอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานมากกว่าหรือน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น ลูกจ้างที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับโรงเลื่อย หรือป่าไม้ เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างประเภทดังกล่าว ไม่มีสิทธิเรียกร้องว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาได้ และชั่วโมงทำงานนี้จะไม่นำไปใช้กับอาชีพบางประเภท เช่น ตัวแทนขายหน้าอสังหาริมทรัพย์ และผู้ค้าหลักทรัพย์ เป็นต้น ในการทำงานล่วงเวลาเกินกว่าเวลาทำงานปกติ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ แต่ลูกจ้างก็มีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 4 ชั่วโมง ภายหลังจากเวลาทำงานปกติ สำหรับการทำงานในวันหยุดถ้าลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดก็จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดด้วย แต่ลูกจ้างที่มีอาชีพเกี่ยวกับการเดินทาง หรือการให้บริการบนเครื่องบิน ฯลฯ จะไม่ได้รับค่าทำงานในวันหยุด

คำว่า “ค่าจ้าง” กฎหมายของมลรัฐควิเบกได้ให้คำนิยามไว้ หมายความว่า เงินอันเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานทุกประเภท โดยไม่รวมค่าทิป และเงินรางวัล ซึ่งจะแยกออกจากความหมายของค่าจ้างอย่างชัดเจน สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินสด หรือโดยโอนเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง และการจ่ายค่าล่วงเวลา กฎหมายได้กำหนดอัตราจ่ายเอาไว้มาก่อนที่ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง แต่สำหรับค่าทำงานในวันหยุดกฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายในอัตราเท่าไร เพียงแต่กำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มจากอัตราค่าจ้างของวันทำงานปกติ ซึ่งถ้ามองตามกฎหมายแล้ว การกำหนดอัตราจ่ายค่าทำงานในวันหยุดจะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ตามสมควร และลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าทำงานในวันหยุด โดยการหยุดงานนั้นสามารถหยุดงานได้ 1 วัน ภายใน 3 สัปดาห์ ก่อนหรือหลังวันที่ลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุด

ในประเทศอังกฤษ ผู้ใช้แรงงานในประเทศจะถูกเรียกว่า “คนทำงาน” การกำหนดชั่วโมงทำงานนั้นกฎหมายได้กำหนดชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง แต่ไม่ได้กำหนดว่าในหนึ่งวันจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง ในบางกิจการอาจมีชั่วโมงทำงานเกินกว่าที่กำหนดก็ได้

ซึ่งหลักเกณฑ์ในการทำงานนั้นจะมีสัญญา หรือข้อตกลงในการทำงานระหว่างนายจ้างและคนทำงานเป็นตัวกำหนด โดยหลักเกณฑ์การทำงานนี้จะนำไปใช้กับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา และคนฝึกหัดงานด้วย สำหรับการทำงานล่วงเวลาคงทำงานล่วงเวลาได้ต่อเมื่อมีข้อตกลง หรือสัญญาจ้างแรงงานกำหนดไว้ให้คนทำงานต้องทำงานล่วงเวลา ถึงแม้ชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์จะกำหนดไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง แต่กฎหมายก็ไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่าในหนึ่งวันหรือหนึ่งสัปดาห์คนทำงานจะต้องทำงานล่วงเวลาที่ชั่วโมง การทำงานในวันหยุดก็เช่นเดียวกันให้พิจารณาจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก แต่จะมีกิจการอยู่บางประเภทที่ต้องทำงานในวันอาทิตย์ซึ่งถือเป็นวันทำงานปกติ เช่น คนทำงานในร้านค้าที่ต้องเปิดให้บริการทุกวัน เป็นต้น

คำว่า “ค่าจ้าง” กฎหมายของประเทศไทยได้ให้นิยามไว้ หมายความว่า จำนวนรวมใดๆ ที่จ่ายให้แก่คนงานตามความสัมพันธ์ในทางการจ้างแรงงาน แต่ไม่รวมถึงเงินที่ให้กับยืม ค่าจ้างล่วงหน้า เบี้ยเลี้ยงด้วย การจ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้เต็มจำนวน โดยนายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างได้ เว้นแต่จะเป็นการหักค่าจ้างตามกฎหมาย และกฎหมายยังได้ให้หลักประกันในการจ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานบางประเภท เพื่อคุ้มครองคนทำงานไม่ให้ถูกลดค่าจ้างลง ซึ่งสาเหตุไม่ได้เกิดจากคนทำงานด้วย ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะแบ่งเกณฑ์การจ่ายตามช่วงอายุของคนทำงานในแต่ละวัยซึ่งจะมีอัตราที่แตกต่างกัน สำหรับการจ่ายค่าล่วงเวลาไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติเอาไว้แน่นอนว่าต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราเท่าใด แต่จะขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย หรือในบางกิจการจะตกลงจ่ายให้เป็นเงินพิเศษ อย่างไรก็ตามการจ่ายค่าล่วงเวลานั้นต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และคนทำงานสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาได้เช่นเดียวกับในประเทศแคนาดาด้วย และการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็จะใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการจ่ายค่าล่วงเวลา

ในประเทศญี่ปุ่น ผู้ใช้แรงงานในประเทศจะถูกเรียกว่า “คนทำงาน” แม้จะเป็นประเทศที่มีระบบกฎหมายแบบซีวิลลอว์ (Civil Law) เหมือนประเทศไทยก็ตาม แต่ก็มีแตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยอยู่ในบางประเด็นดังนี้ ในการกำหนดชั่วโมงทำงานกฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดชั่วโมงทำงานปกติไว้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง และในช่วงระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์จะมีอยู่หนึ่งวันที่มีการลดชั่วโมงทำงานลงไม่เกิน 4 ชั่วโมง โดยนายจ้างสามารถนำชั่วโมงทำงานที่เหลือไปเพิ่มในวันอื่นเป็น 10 ชั่วโมงได้ ทั้งนี้เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง สำหรับการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดก็จะมีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับของประเทศไทย แต่กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุดสูงสุดเอาไว้

คำว่า “ค่าจ้าง” กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นได้ให้คำนิยามไว้ หมายความว่า ค่าจ้าง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ เงินรางวัลพิเศษ และอื่นๆ สิ่งที่ย้ายให้แก่คนทำงานเป็นการตอบแทนการทำงาน อีกทั้งกฎหมายยังได้แบ่งแยกค่าจ้างที่จะนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาด้วยว่าต้องเป็นค่าจ้างปกติเท่านั้น สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินสด หรือรูปแบบอื่นก็ได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ และต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่คนทำงานโดยตรง ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่คนทำงานเต็มตามจำนวนที่ได้รับ แต่นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างได้เพียงบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ในการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งตามวันที่กำหนด และกฎหมายยังให้ความคุ้มครองกับคนทำงานที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย โดยการประกันรายได้ของคนทำงานให้มั่นคงแน่นอน เพื่อคุ้มครองไม่ให้คนทำงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ ซึ่งไม่ใช่ความผิดของตน และคนทำงานจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ในแต่ละภูมิภาค หรือตามประเภทอุตสาหกรรม ในการเรียกร้องค่าจ้างของคนทำงานนั้น จะมีอายุความ 1 ปี ส่วนการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด จะคิดเป็นเงินเพิ่มพิเศษของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อวันทำงานปกติ โดยการคิดอัตราเป็นเปอร์เซ็นต์ เช่น ถ้าทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติก็จะได้เงินเพิ่มพิเศษไม่น้อยกว่า 25% สำหรับการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 45 ชั่วโมง ถ้าทำงานเกิน 45-60 ชั่วโมงจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษในอัตรา 25-50% และถ้ามาทำงานในวันหยุดจะได้เงินเพิ่มพิเศษในอัตรา 35% เป็นต้น

ส่วนประเทศไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้เรียกผู้ใช้แรงงานว่า “ลูกจ้าง” และการที่จะกำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันให้มีความเหมาะสมนั้นเป็นปัญหาที่มีความยุ่งยากอย่างมากปัญหาหนึ่งที่จะกำหนดเวลาทำงานให้มีความแน่นอนได้ เพราะงานบางประเภทเป็นงานหนัก งานบางประเภทเป็นงานเบา อีกทั้งงานบางประเภทก็ต้องใช้ความละเอียดอย่างมากในการทำงาน ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดชั่วโมงทำงานปกติไว้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ในกรณีที่งานบางประเภทเป็นงานอันตราย กฎหมายกำหนดเวลาทำงานไว้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง เพื่อคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้าง สำหรับการทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักได้ไม่น้อยกว่า 20 นาที ถ้าต้องทำงานล่วงเวลาเกินกว่าสองชั่วโมงติดต่อกัน และกรณีที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดต่างๆ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ถือได้ว่าเป็นการทำงานในวันหยุด

คำว่า “ค่าจ้าง” กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้คำนิยามไว้ หมายความว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงาน

ปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งความหมายดังกล่าวยังขาดความชัดเจนในตัวของมันเอง สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้างนั้นกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เพียงว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค และจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด และเป็นเงินตราไทย ซึ่งนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นได้ หากได้ตกลงกันเป็นหนังสือกับลูกจ้างแล้ว และการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างได้บางส่วนตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินภาษี และเงินประกันสังคม เป็นต้น เหมือนกับในหลายประเทศที่คุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ต้องถูกนายจ้างหักเงินเพื่อประโยชน์ของตัวนายจ้างเอง ส่วนการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้น กฎหมายได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง โดยจะใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณ แต่เนื่องจากความหมายของคำว่าค่าจ้างนั้นมีความหมายไม่ชัดเจน จึงทำให้หลายๆ กิจการ ได้ใช้แต่ฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นเป็นฐานในการคำนวณ อีกทั้งอัตราการจ่ายค่าตอบแทนที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นมีอยู่หลายอัตรา เช่น ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานในอัตรา 1.5 เท่า แต่ถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรา 3 เท่า ดังนั้นเมื่อเป็นการทำงานล่วงเวลาเหมือนกัน ทำไมถึงไม่จ่ายในอัตราที่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาขึ้นในปัจจุบัน คือ การเรียกร้องของลูกจ้างในการขอปรับอัตราค่าทำงานล่วงเวลา และอัตราค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากัน หรือสูงกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้

ผลจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย จะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานในทุกๆ ประเทศ มีเจตนารมณ์หลักที่สอดคล้องกันในเรื่องการให้ความคุ้มครองที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดในอัตราที่เหมาะสม ซึ่งการบัญญัติกฎหมายของแต่ละประเทศจะมีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน ตามพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ ลักษณะการประกอบอาชีพ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ฯลฯ ทั้งนี้การให้ความคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด จะเป็นคุณสมบัติ และมีความเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 4