

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในบทที่ 3 ได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย กับของต่างประเทศมีหลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ ที่พัฒนาไปตามโครงสร้างของระบบการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และประวัติศาสตร์ความเป็นมาของระบบกฎหมายการคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ และนอกจากนี้หลักเกณฑ์การทำงาน และการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดในบางกรณีของต่างประเทศนั้น อาจมีความเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ หรือเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างของประเทศไทยให้มีความเหมาะสม ซึ่งในบทนี้จะทำการเสนอถึงปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย อีกทั้งจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมากที่สุด ในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง

อาจกล่าวได้ว่าปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องของค่าจ้างในปัจจุบัน เป็นผลมาจากการดำเนินนโยบายของนายจ้างในอดีต เช่น การกำหนดค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็ตาม ดังนั้น ในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในปัจจุบัน จึงควรที่จะพิจารณาในประเด็นดังนี้

4.1.1 ปัญหาการคำนวณจ่ายค่าจ้าง

เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้ว ก็หวังที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตรงตามจำนวนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับด้วย ดังนั้นเมื่อการ

คำนวณเงินค่าจ้างมีความไม่แน่นอน และการให้นิยามความหมายของคำว่าค่าจ้างยังมีความไม่ชัดเจน จึงเกิดปัญหาอย่างมากในการคำนวณจ่ายค่าจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างส่วนมากถูกนายจ้างเอาเปรียบ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะไม่เกิดกับลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอน เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างโดยคิดค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายเดือน เป็นต้น เพราะว่าการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงานนั้น จะมีความสอดคล้องกับระยะเวลาของการทำงานที่กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าในวันหนึ่งวันลูกจ้างจะต้องทำงานไม่เกินกี่ชั่วโมง หรือสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินกี่ชั่วโมง แต่ปัญหาในการคำนวณจ่ายค่าจ้างจะเกิดขึ้นกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างแบบเป็นรายชิ้น เป็นเมตร หรือเป็นหลา เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างประเภทนี้ จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในแต่ละวันว่ามีมากหรือน้อยแค่ไหน การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีดังกล่าวส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการคิดคำนวณค่าจ้าง และยังส่งผลต่อการคำนวณเงินค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดด้วย เพราะค่าจ้างจะใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินประเภทต่างๆ ด้วย จึงเกิดปัญหานายจ้างจะต้องคิดคำนวณค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างไร ทั้งนี้เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการให้หลักประกันการจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งวิธีการคิดค่าจ้างแบบเหมารายชิ้น เช่น ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป หรืออุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นช่องทางที่นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้โดยง่าย เพราะค่าจ้างที่จ่ายตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือแบบเหมารายชิ้นนั้น จะคิดคำนวณและจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงาน หรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้เท่านั้น แต่เวลาที่ลูกจ้างได้สูญเสียไปในระหว่างวันไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุอะไรก็ตาม นายจ้างจะไม่นำเวลาที่ลูกจ้างได้สูญเสียไปมารวมคำนวณเป็นค่าจ้าง หากลูกจ้างทำงานผิดพลาดหรือไม่เรียบร้อยก็ต้องแก้ไขงานของตัวเองโดยไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับเวลาที่เสียไปด้วย อีกทั้งลูกจ้างไม่สามารถออกไปนอกแผนก หรือโรงงานในระหว่างปฏิบัติงาน และยังได้รับสวัสดิการที่แตกต่างจากลูกจ้างรายวันอีกด้วย เช่น ไม่ได้รับสิทธิเรื่องค่าครองชีพ หรือไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง เป็นต้น

แม้การจ่ายค่าจ้างแบบเหมารายชิ้น หรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้น จะมีขั้นตอนการทำงานที่ไม่เหมือนกัน แต่เมื่อนับจำนวนชิ้นงานคูณกับรายชิ้นงานแล้วพบว่าลูกจ้างแบบเหมารายชิ้นจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และยังได้รับสวัสดิการต่ำกว่าลูกจ้างรายวันด้วย อีกทั้งต้องเคร่งเครียดกับการเร่งทำงานสูงสุดเพื่อที่จะให้ตนเองมีผลงานและได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อมีบางสิ่งมาขัดขวางการทำงานของลูกจ้าง ส่งผลให้ผลผลิตหรือผลงานของลูกจ้างลดลง โดยเหตุที่มาขัดขวางนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเพราะความผิดของลูกจ้าง ส่งผลให้

ลูกจ้างประเภทดังกล่าวไม่ได้รับความยุติธรรม และได้รับความเดือดร้อนจากการที่ได้รับค่าจ้างลดลง และต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเรื่องการให้หลักประกันการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ไว้

ดังนั้น เมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ แล้วพบว่า ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างของตนเองโดยการให้หลักประกันการจ่ายค่าจ้าง กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ และความผิมนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้าง กล่าวคือ พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Rights Act 1996) ของประเทศอังกฤษได้กำหนดเรื่องการประกันการจ่ายค่าจ้างเอาไว้เพื่อเป็นการคุ้มครองคนทำงานบางประเภทให้ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 5 วันหรือในช่วงระยะเวลา 3 เดือน สำหรับกรณีที่คนทำงานไม่ได้ทำงาน เพราะนายจ้างลดการทำงานของกิจการลง หรือเหตุประการอื่นที่ทำให้คนทำงานไม่มีงานทำ แต่ก็มีข้อยกเว้นในกรณีของลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 1 เดือน หรือปฏิเสธไม่ยอมทำงานอื่นที่เหมาะสม จะไม่ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างด้วย และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ความคุ้มครองคนทำงานที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยที่ทำงานอยู่ในระบบของชิ้นงาน หรือระบบรับเหมาช่วงอื่นๆ ซึ่งนายจ้างต้องให้ประกันรายได้ในจำนวนที่แน่นอน ตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้รายได้ที่แท้จริงของคนทำงานต้องลดลง โดยสาเหตุนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากคนทำงาน เช่น จำนวนลูกค้านลดลง วัตถุดิบด้อยคุณภาพ เป็นต้น ดังนั้นการประกันการจ่ายค่าจ้างเป็นการคุ้มครองให้คนทำงานได้รับค่าจ้างเท่ากับจำนวนที่เคยได้รับในสถานการณ์ปกติ ถือเป็นข้อดีของกฎหมายที่ป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนทำงานในการจ่ายค่าจ้างให้ต่ำกว่าที่คนทำงานควรจะได้รับ และคนทำงานยังได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการประทังชีพ หากคนทำงาน ทำงานไม่ได้ตามหน่วยที่กำหนด อันไม่ได้เกิดจากสาเหตุความบกพร่องของคนทำงาน

จะเห็นได้ว่า ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้มีการกำหนดเรื่องการให้ความคุ้มครองในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างต้องประกันการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยยังไม่มีการบัญญัติเรื่องการประกันการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ทำงานประเภทที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และคงจะเป็นการดีถ้ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้นำหลักเกณฑ์ในเรื่องของการประกันการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่นมาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตัวลูกจ้าง และเป็นการลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างอีกด้วย

4.2 วิเคราะห์ปัญหาค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า OT นั้น เป็นเรื่องเล็กๆ ที่อยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ หรือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ถึงแม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และอัตราของการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ก็ตาม แต่ในหลายๆ ประเภทกิจการก็ไม่ได้ตระหนักถึงกฎหมายแต่อย่างใด กลับยังคงเอาเปรียบลูกจ้าง และหวังเพื่อผลประโยชน์สำหรับกิจการของตนเอง ดังนั้นการพิจารณาปัญหาของการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตลอดจนการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดควรที่จะพิจารณาในประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

4.2.1 ปัญหาการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด

การทำงานตามเวลาปกตินั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ว่าลูกจ้างจะมีชั่วโมงทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง การที่ลูกจ้างได้ทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงานปกตินั้น ถือเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดนั้น เมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์แล้ว ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 ซึ่งโดยปกติทั่วไปลูกจ้างจะทำงานไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์อยู่แล้ว ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเข้าไปอีก 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมเป็น 84 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจส่งผลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตแย่ลง อีกทั้งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่ได้กำหนดเอาไว้ด้วยว่า ในหนึ่งวันลูกจ้างจะมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละกี่ชั่วโมง ซึ่งไม่ได้กำหนดเอาไว้เหมือนกับเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน แต่ได้กำหนดไว้เพียงว่าในการทำงานล่วงเวลานั้น นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป เว้นแต่นั้นจะเป็นงานฉุกเฉิน หรือต้องทำติดต่อกัน

ดังนั้นเมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ แล้วพบว่าประเทศแคนาดา ในมลรัฐควิเบค ตามที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบค (Quebec Labour Standards Law) ได้กำหนดไว้ว่า การทำงานล่วงเวลา คือ การทำงานนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน หรือเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละสัปดาห์ แต่ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่า 4 ชั่วโมงภายหลังจากเวลาทำงานตามปกติ หรือการทำงานเกินกว่า 14 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงได้ สำหรับลูกจ้างประเภทที่มีชั่วโมงทำงานไม่แน่นอน หรือมีชั่วโมง



ทำงานไม่ต่อเนื่องกัน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงานเกินกว่า 12 ชั่วโมงในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงได้

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของมลรัฐควิเบก แม้จะไม่ได้มีการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเอาไว้เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แต่ก็ได้กำหนดเอาไว้ว่า ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่า 4 ชั่วโมงภายหลังจากเวลาทำงานปกติ ถือได้ว่าในหนึ่งวันลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมง

สำหรับในประเทศอังกฤษ ถึงแม้จะไม่มีกฎหมายฉบับใดที่กำหนดเรื่องของชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ แต่จะมีสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นตัวกำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงาน ซึ่งในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องระบุถึงชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน และจำนวนวันที่ต้องทำงาน ในบางสัญญาอาจจะระบุเรื่องการทำงานในวันอาทิตย์หรือวันหยุดเอาไว้ด้วย หรือจะแยกออกจากสัญญาก็ได้ ดังนั้นนายจ้างและคนทำงานจะต้องทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเริ่มทำงานเลยว่าให้คนทำงาน ทำงานล่วงเวลา ซึ่งในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องประกอบไปด้วยเงื่อนไขของการทำงานล่วงเวลา เพราะถ้าในสัญญาไม่ได้ระบุให้คนทำงานต้องทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงแล้ว นายจ้างไม่มีสิทธิไปบังคับ หรือขู่เชิญให้คนทำงานทำได้ เว้นเสียแต่ว่าในสัญญาจ้างแรงงานจะมีการรับรองให้คนทำงานต้องทำงานล่วงเวลา เงื่อนไขดังกล่าวนี้จะนำไปใช้กับคนทำงาน part-time ด้วย

ดังนั้น จากการศึกษากฎหมายแรงงานของทั้งสองประเทศแล้วจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยควรที่จะนำเอากฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศมาปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องของการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในแต่ละวัน ว่าลูกจ้างควรมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไม่เกินกี่ชั่วโมง ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างต้องเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป และส่งผลให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้นด้วย

4.2.2 ปัญหาการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา

ในประเทศไทยจะมีกิจการอยู่หลายๆ ประเภทที่ต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากเวลาทำงานปกติ หากลูกจ้างหยุดงานไปอาจทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับงาน หรือกิจการของนายจ้างได้ อีกทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดเอาไว้ด้วยว่าในหนึ่งวันลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง เพียงแต่กำหนดไว้ว่าในหนึ่งสัปดาห์ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมง ซึ่งในการทำงานล่วงเวลาบางครั้งลูกจ้างจะต้องทำงานจนดึกหรือบางทีกลัวจะเลิกงาน หรือเคลียร์งานจนเสร็จก็อาจเป็นเวลาเที่ยงคืน ดิหนึ่งก็มี แล้วว่าลูกจ้างจะเดินทางกลับถึงบ้านก็อาจเป็นเวลาตีสองตีสาม จะให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลาปกติในวันต่อไปก็คงไม่ไหว ถ้านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน ลูกจ้างอาจจะใช้วิธีการลาหยุดในรูปแบบใดรูปแบบ

หนึ่ง เช่น การลาป่วย หรือลากิจ เป็นต้น แต่ถ้าลูกจ้างมาทำงานให้กับนายจ้างก็อาจจะทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือเกิดอุบัติเหตุขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการทำงานล่วงเวลาจึงก่อให้เกิดปัญหาอย่างมากกับการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างต้องทำงานอยู่ตลอด ส่งผลให้ลูกจ้างเหนื่อยล้า และเจ็บป่วย ทำให้ต้องขาดงานไปโดยปริยาย ผลที่ตามมาคือ ลูกจ้างต้องถูกหักเงินเดือนจากการขาดงานตามไปด้วย แต่ในหลายๆ กิจการนายจ้างจะแก้ปัญหาโดยการให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าล่วงเวลา เมื่อลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลา เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้าง และเป็นการลดรายจ่ายของตนเองให้มากที่สุด ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เพราะตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เคยมีข้อความ หรือถ้อยคำส่วนหนึ่งส่วนใดที่ได้บัญญัติเอาไว้อย่างชัดเจนว่า ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าล่วงเวลาได้

ดังนั้นเมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ แล้วพบว่า ประเทศแคนาดาในมลรัฐควิเบกนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Quebec Labour Standards Law) ได้กำหนดเรื่องการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลาเอาไว้ กล่าวคือ การทำงานล่วงเวลา คือการทำงานนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน หรือเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละสัปดาห์ เมื่อลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลาไปแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ซึ่งการหยุดงานดังกล่าวลูกจ้างจะต้องหยุดชดเชยภายในระยะเวลา 12 เดือน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลา แต่กฎหมายไม่ได้ตัดสิทธิของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาภายในระยะเวลาดังกล่าว นายจ้างยังคงต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาให้กับลูกจ้างตามเดิม เช่นเดียวกับในประเทศอังกฤษ ตามที่ระเบียบข้อบังคับเวลาทำงาน 1998 (The Working Time Regulations 1998) ได้กำหนดให้นายจ้างจะให้คนทำงานใช้สิทธิหยุดงาน เมื่อคนทำงานได้ทำงานล่วงเวลาแทนการจ่าย ค่าล่วงเวลาได้ ซึ่งถือเป็นข้อตกลงที่กำหนดขึ้นระหว่างนายจ้างและคนทำงาน ส่วนในบางกิจการจะมีการออกเป็นข้อบังคับเพื่อให้คนทำงานสามารถหยุดงานได้

จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา และประเทศอังกฤษนั้นได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างที่อยู่ในทุกๆ ประเภทกิจการ เพราะเมื่อลูกจ้างได้ทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติ หรือได้มีการทำงานล่วงเวลาแล้ว ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา อีกทั้งเพื่อเป็นการพักผ่อนร่างกายหลังจากที่ตรากตรำทำงานอย่างหนัก ซึ่งกฎหมายของทั้งสองประเทศไม่ได้กำหนดแบ่งแยกอาชีพ หรือแบ่งแยกประเภทกิจการเอาไว้แต่อย่างใด

ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยควรที่จะนำเอาแนวทางกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา ในมลรัฐควิเบค และประเทศอังกฤษ เรื่องการให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าล่วงเวลาไปปรับใช้ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในทุกอาชีพ และทุกประเภทกิจการ และยังเป็นการแก้ไขปัญหาในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติให้สามารถใช้สิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าล่วงเวลาได้ อีกทั้งยังป้องกันไม่ให้ลูกจ้างต้องขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยให้ลูกจ้างสามารถผลิตผลงานได้ตรงตามมาตรฐานด้วย จะเห็นได้ว่าการทำงานล่วงเวลามีทั้งส่วนที่เป็นข้อดี และที่เป็นข้อเสีย ซึ่งลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น หากได้ทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมง แต่ในทางกลับกันสุขภาพร่างกาย และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างก็จะแย่ลงตามไปด้วย

4.2.3 ปัญหาการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้น นายจ้างจะใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้าง แต่ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นกับการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้น จะเกิดจากกรณีที่นายจ้างในหลายๆ ประเภทกิจการได้ใช้แต่ฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นเป็นฐานในการคำนวณจ่ายค่าตอบแทน เพราะความไม่แน่ใจว่าเงินค่าตอบแทนอย่างใดจะถือเป็นค่าจ้าง หรืออย่างใดเป็นสวัสดิการ และค่าจ้างหมายถึงอะไรนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดเอาไว้ชัดเจน ถ้าหากได้พิจารณาจากคำนิยามของคำว่าค่าจ้างแล้วจะเห็นได้ว่า ค่าจ้างจะหมายถึงเงินค่าตอบแทนที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ ซึ่งในการกำหนดนิยามคำว่าค่าจ้างนั้น ไม่ได้หมายความรวมไปถึงเงินค่าตอบแทนทั้งหมดทุกประเภทที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างเนื่องมาจากการจ้างแรงงานตามความหมายอย่างกว้างโดยทั่วไป แต่จะจำกัดอยู่เฉพาะค่าตอบแทนในส่วนที่เป็นเงินเท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญที่เป็นปัญหาอยู่เสมออันก็คือเงินอย่างใดจะถือเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นถ้าจะตีความความหมายของคำว่าค่าจ้างอย่างกว้างๆ แล้ว น่าจะหมายถึงเงินทุกชนิดที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนเมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้ หากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนใดๆ จากนายจ้างเลย จึงอาจเรียกเงินทั้งหมดทุกชนิดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างว่าค่าตอบแทนการทำงาน แต่ประเภทของเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานนี้ จะมีวิธีการจ่ายอยู่หลายรูปแบบ กล่าวคือ การตอบแทนการทำงานตามระยะเวลา เช่น เงินเดือน ค่าจ้างรายวัน หรือรายสัปดาห์ เป็นต้น การตอบแทนตามผลการทำงาน เช่น ค่าคอมมิชชั่น ค่านายหน้า เงินโบนัส และเงินรางวัล เป็นต้น การตอบแทนตามสภาพการทำงาน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงการไปทำงานต่างจังหวัด

เบี้ยเลี้ยงและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการทำงานเป็นกะ เป็นต้น จะเห็นได้ว่านิยามของคำว่าค่าจ้างนั้นสามารถตีความได้หลายความหมาย เพราะค่าจ้างไม่ได้มีความหมายจำกัดเฉพาะแต่ค่าตอบแทนการทำงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นค่าจ้างน่าจะหมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานในทุกลักษณะ อย่างไรก็ตามก็ได้มีแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ตัดสินว่าค่าตอบแทนการทำงานบางประเภทถือเป็นค่าจ้าง และบางประเภทไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าตอบแทนการทำงานตามผลงานถือเป็นค่าจ้าง ส่วนค่าตอบแทนการทำงานตามสภาพของการทำงานไม่ถือเป็นค่าจ้าง ซึ่งวิธีการนี้ไม่อาจแยกลักษณะของค่าจ้างได้อย่างชัดเจน ถึงแม้จะเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในลักษณะเดียวกัน บางครั้งศาลก็จะวินิจฉัยแตกต่างกัน เช่น เงินค่าคอมมิชชั่น ค่านายหน้า เป็นค่าจ้าง แต่เงินโบนัส เงินรางวัลกลับไม่เป็นค่าจ้าง เป็นต้น

สำหรับเงินประเภทใดจะถือเป็นค่าจ้าง หรือไม่เป็นค่าจ้างนั้น ถ้าพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในการกำหนดความหมายของคำว่าค่าจ้างเอาไว้อย่างแน่นอน ทำให้ขาดความชัดเจน และเกิดความสับสน เป็นเหตุให้เกิดข้อพิพาทอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้นายจ้างในหลายๆ กิจการใช้แต่ฐานเงินเดือน หรือค่าจ้างรายวัน มาเป็นฐานในการคิดคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น โดยไม่ได้นำค่าตอบแทนอื่นๆ มารวมคำนวณด้วย เพราะการที่ไม่อาจกำหนดได้แน่นอนว่าเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างนั้นทุกประเภทถือว่าเป็นค่าจ้างทั้งหมดหรือไม่

ส่วนการกำหนดนิยามความหมายของคำว่าค่าจ้างให้มีความหมายชัดเจนว่าค่าตอบแทนอย่างใดจะถือเป็นค่าจ้างบ้างนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญในการที่จะนำค่าจ้างมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งถ้าดูจากนิยามข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่า การที่จะดูว่าอะไรเป็นค่าจ้างหรือไม่เป็นค่าจ้างนั้น จะต้องดูไปถึงว่าเงินนั้นนายจ้างได้จ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติด้วย ถ้านายจ้างได้นำแต่ฐานเงินเดือนไปคิดคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้นำค่าตอบแทนประเภทอื่นที่ลูกจ้างได้รับในเวลาทำงานปกติไปรวมคำนวณด้วยแล้ว ถือว่าขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ดังนั้น เมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ แล้วพบว่า ในประเทศญี่ปุ่นกฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้แยกประเภทของค่าจ้างที่จะใช้ในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานช่วงดึก (ระหว่าง 22.00-05.00 น.) จะใช้ค่าจ้างปกติเป็นฐานในการคำนวณจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งค่าจ้างปกตินั้น (Normal Wage) จะไม่รวมถึงเงินช่วยเหลือครอบครัว เงินค่าพาหนะเดินทางระหว่างบ้านกับสำนักงาน (Commutation Allowance) หรือค่าจ้างอื่นที่ประกาศกำหนดโดยกฎหมายฉบับย่อย (Ordinance) เช่น เงินช่วยเหลือ

การที่ต้องอยู่แยกกันระหว่างสามีภรรยา (Separation Allowance) เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าจ้างพิเศษ (Extraordinary Wages) เป็นต้น และในประเทศแคนาดา ตามกฎหมายแรงงานแคนาดา 1985 (The Canada Labour Code 1985) ในส่วนที่ 3 ว่าด้วยชั่วโมงทำงานมาตรฐาน ค่าจ้าง วันหยุด พักผ่อน โดยกำหนดให้ค่าจ้างหมายความรวมถึง ทุกๆ รูปแบบของค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ไม่รวมค่าทิป และเงินรางวัลอื่นๆ ซึ่งในแต่ละรัฐก็จะมีกำหนดนิยามของคำว่า ค่าจ้างเอาไว้ ดังเช่นในมลรัฐควิเบก แม้ว่าประเภทของค่าตอบแทนนั้นจะมีทั้งที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้างก็ตาม แต่กฎหมายก็ยังมีความชัดเจนอยู่ว่า ค่าจ้างนั้นจะไม่รวมถึงเงินรางวัล และค่าทิป ด้วย จะเห็นได้ว่าประเทศที่เลือกทำการศึกษาส่วนใหญ่ได้กำหนดนิยามความหมายของคำว่าค่าจ้าง เอาไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนในการคำนวณจ่ายค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ให้กับลูกจ้าง

สำหรับประเทศไทยการตีความตามนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นยังขาดความชัดเจน ในการที่จะกำหนดว่าเงินอย่างใดถือเป็นค่าจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยละเอียดแล้ว จะเห็นได้ว่าไม่มีหลักเกณฑ์ประการใดเลยที่จะกำหนดให้ค่าจ้างมีความหมายชัดเจน ถึงแม้ว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด จะมีข้อที่เหมือนกันก็คือ นายจ้างจะเป็นผู้จ่าย ค่าจ้าง และเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน แต่ก็มีข้อแตกต่างอยู่ที่ค่าจ้างนั้นจะจ่ายเพื่อตอบแทนใน เวลาทำงานปกติ ส่วนค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดจะจ่ายเมื่อได้มีการทำงานนอกเวลา หรือ ทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ

จะเห็นได้ว่าประเด็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องการชี้ให้เห็นก็คือ ในการคำนวณจ่ายค่า ล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้นล้วนแล้วแต่ต้องใช้ “ค่าจ้าง” เป็นฐานในการคิดคำนวณทั้งสิ้น ถ้าหากนิยามของคำว่าค่าจ้างไม่ได้กำหนดให้ชัดเจนก็จะเกิดปัญหาในการคำนวณจ่ายค่าตอบแทน และเป็นช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ เพราะนายจ้างจะใช้แต่ฐานเงินเดือน หรือค่าจ้างราย วันที่ลูกจ้างได้รับเพียงอย่างเดียวมาคำนวณเพื่อจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ส่งผลให้ ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ แต่ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยควรที่จะ นำแนวทางกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ในเรื่องกำหนดให้ใช้ค่าจ้างปกติเป็นฐานในการ คำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และแนวทางกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา และประเทศอังกฤษที่ได้กำหนดนิยามความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” เอาไว้อย่างชัดเจน มาปรับใช้ กับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4.3 วิเคราะห์ปัญหาทางด้านการบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย กำหนดให้ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานทุกประเภท ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าในกิจการนั้นจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใดก็ตาม แต่สิ่งสำคัญที่สุดของการจ้างแรงงานนั้นก็คือจะต้องมีสัญญาจ้างแรงงาน จึงจะได้รับการคุ้มครอง ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ ถึงแม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ประกาศออกมาเพื่อป้องกันไม่ให้ นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง แต่เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายของประเทศไทยยังไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดเป็นประเด็นปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมาย ดังเช่นในเรื่องต่อไปนี้

4.3.1 การเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ในปัจจุบันปัญหาต่างๆ ทางด้านแรงงานที่ลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อกรมแรงงานเมื่อถูกฝ่ายนายจ้างเอารัดเอาเปรียบนั้นมีจำนวนมาก ซึ่งจะรวมไปถึงกรณีที่ลูกจ้างได้รวมตัวกันออกมาเรียกร้อง เพื่อขอให้นายจ้างปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากัน หรือสูงกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ ซึ่งปัญหานี้ได้เกิดขึ้นในหลายๆ ประเภทกิจการ เพราะเหตุว่าอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเอาไว้หลายอัตราทำให้เกิดความสับสน และเกิดปัญหาในการคำนวณจ่ายเงินค่าตอบแทนแต่ละประเภท อีกทั้งการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดของนายจ้างนั้นมีความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเรื่องของอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ดังนี้

ในการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงาน เมื่อลูกจ้างได้ทำงานเกินกว่าเวลาปกติของวันทำงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ในการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด โดยวันหยุดนั้นจะประกอบไปด้วยวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดประจำปี ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด แต่ตามกฎหมายของคุ้มครองแรงงานนั้นได้แยกอัตราค่าทำงานในวันหยุดออกเป็น 2 อัตราคือ

1) กรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด หรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน

ชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

2) กรณีลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หรือลูกจ้างที่ทำงานได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

จะเห็นได้ว่าเรื่องของอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ทุกๆ กรณีที่ได้กล่าวมาถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานล่วงเวลา หรือ OT แทบทั้งสิ้น แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนแต่ละประเภทไว้หลายอัตราด้วยกัน ทำให้เกิดปัญหาขึ้นกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดส่งผลให้ลูกจ้างในหลายๆ กิจการออกมาเรียกร้องเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากัน หรือสูงกว่าที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้เพียงว่านายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดเท่านั้น ซึ่งปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างได้ออกมาเรียกร้อง และยื่นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และอัตราค่าทำงานในวันหยุดให้เป็นอัตรา 3 เท่า เหมือนกับอัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดทุกประเภทให้มีอัตราสูงขึ้น

ดังนั้นเมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ แล้วพบว่าประเทศที่เลือกทำการศึกษา นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่มีการพัฒนาไปอย่างมากแล้วทั้งสิ้น กล่าวคือ ในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลา และอัตราค่าทำงานในวันหยุดนั้น กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนเอาไว้หลายอัตรา และไม่แน่นอนด้วย เช่น กฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา ในมลรัฐควิเบก ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 50% ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือเท่ากับ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง สำหรับค่าทำงานในวันหยุดนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มจากอัตราค่าจ้างปกติ ซึ่งกฎหมายของมลรัฐควิเบกไม่ได้กำหนดอัตราค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้แน่นอน แต่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

ของประเทศญี่ปุ่นก็มีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนหลายอัตราเช่นเดียวกัน กล่าวคือ จะกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างทำได้ต่อเดือน เช่น เมื่อลูกจ้างทำงานล่วงเวลา 45 ชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา 25% ของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อชั่วโมง แต่ถ้าทำงานล่วงเวลาระหว่าง 45-60 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา 25-50% ของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อชั่วโมง ส่วนค่าทำงานในวันหยุดนั้นกฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดไว้ว่า ถ้านายจ้างให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุดต่างๆ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับคนทำงานในอัตรา 35% ของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อวันทำงานปกติ ซึ่งคนทำงานจะได้รับค่าจ้างเพิ่มพิเศษนี้เมื่อได้มาทำงานในวันหยุด

ในประเทศอังกฤษกลับเป็นประเทศที่มีความแตกต่างกับประเทศอื่นๆ มากที่สุด กล่าวคือ ในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดนั้น จะไม่มีกฎหมายแรงงานฉบับใดเลยที่กำหนดอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้อย่างชัดเจน แต่กลับมุ่งเน้นไปที่สัญญาจ้างแรงงาน หรือการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่จะเริ่มทำงานว่า ลูกจ้างจะต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ซึ่งในสัญญาจ้างแรงงานจะต้องระบุถึงอัตราค่าล่วงเวลา และอัตราค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ด้วย

เพราะฉะนั้นการที่ลูกจ้างเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากันหรือสูงขึ้นนั้น ถือเป็นปัญหาที่สำคัญในการบังคับใช้กฎหมาย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานระบุเอาไว้เพียงว่านายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาการเรียกร้องของลูกจ้างเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราที่สูงขึ้น และจากการที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ แล้วพบว่า การปรับเพิ่มอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้อยู่ในอัตราที่เท่ากัน คือ 3 เท่าตามที่ลูกจ้างได้เรียกร้องนั้นมีความไม่เหมาะสม เพราะเวลาในการทำงานของแต่ละอาชีพ หรือแต่ละกิจการนั้นมีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน การปรับเพิ่มอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด อาจส่งผลเสียหายนายจ้างที่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือบางทีอาจจะเป็นช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น นายจ้างจะใช้วิธีการจ่ายค่าล่วงเวลาแบบเหมาจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อเป็นการเลี่ยงไม่ให้ตนเองต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเพิ่มขึ้น แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานมากหรือน้อยชั่วโมงก็ตาม เป็นต้น และอาจทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ส่งผลกระทบไปถึงผู้บริโภคในการที่จะต้องซื้อสินค้าในราคาที่สูงขึ้นด้วย อีกทั้งกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้หลายอัตราเช่นเดียวกัน ทั้งๆ ที่ประเทศเหล่านี้เป็นประเทศที่มีความพัฒนาไปมากกว่าประเทศไทย

ดังนั้นประเทศไทยควรที่จะนำกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด เพราะว่ากฎหมายของแต่ละประเทศที่ได้ทำการศึกษา นั้น จะกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเป็นหลักในการพิจารณา ส่งผลให้ค่าตอบแทนแต่ละประเภทมีอัตราที่เหมาะสม และเป็นธรรม ซึ่งการนำแนวทางของแต่ละประเทศมาปรับใช้นั้น อาจจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในกรณีที่ถูกจ้างออกมาเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างในอัตราที่ไม่เป็นธรรมได้อีกด้วย เช่น กรณีที่นายจ้างจะใช้ระบบการเหมาจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด แทนการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามอัตราที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเพียงอัตราเดียว ไม่ว่างานที่ถูกจ้างทำนั้นจะมีชั่วโมงทำงานมากหรือน้อยก็ตาม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้น ยังคงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ที่ยังหาแนวทางแก้ไขไม่ได้ในประเด็นดังต่อไปนี้ ในเรื่องการคำนวณจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณเป็นชิ้นงาน ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติเอาไว้ ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่แน่นอน ส่วนเรื่องของค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การคำนวณจ่ายเงินค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งนายจ้างส่วนมากจะใช้ฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ในการคำนวณหาค่าตอบแทน ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ และการให้หยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติเอาไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานได้เมื่อได้ทำงานล่วงเวลา และปัญหาการเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราสูงขึ้น หรือเท่ากัน ดังนั้นจึงควรที่จะนำหลักกฎหมายแรงงานในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาปรับใช้ และแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น เพื่อให้หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทยมีความชัดเจน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น