

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ในปัจจุบันได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานตามเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้วางแนวทาง และหลักเกณฑ์ไว้ เพื่อเป็นการคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างต้องถูกนายจ้างเอาเปรียบ และเป็นการรักษาไว้ซึ่งชีวิต ร่างกาย และสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ไม่ให้ต้องทำงานมากเกินไป ส่วนในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ถึงแม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะได้กำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดในอัตราที่เหมาะสม และเป็นธรรม แต่ก็ยังไม่สามารถบังคับได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้ในกรณีของหลักเกณฑ์การทำงานในประเทศไทย กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไว้แต่เพียงว่า ในวันทำงานปกติลูกจ้างจะมีชั่วโมงทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์แล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง และในการทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ลูกจ้างจะทำได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติเอาไว้ว่า ในหนึ่งวัน ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาได้กี่ชั่วโมง ดังนั้นการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อวันเอาไว้แน่นอน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างได้ เพราะว่าลูกจ้างทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาออกไปอีก 6-7 ชั่วโมงก็สามารถทำได้ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดชั่วโมงขั้นต่ำของการทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเอาไว้ด้วย นอกจากนี้ปัญหาในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดนั้นยังส่งผลกระทบต่อภาระงานของลูกจ้างด้วย เพราะในบางประเภทของกิจการ นายจ้างมักจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจนเลยเวลาทำงานปกติไปมาก ผลที่ตามมาก็คือ ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องทำงานโดยตลอด อันอาจส่งผลให้ลูกจ้างเหนื่อยล้า และเจ็บป่วย ทำให้ต้องขาดงานไปโดยปริยาย ผลที่ตามมาก็คือ ลูกจ้างต้องถูกหักเงินเดือนจากการขาดงานตามไปด้วย อย่างไรก็ตามก็ตีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่ได้บัญญัติในเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิหยุดงานเมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลา แทนการได้รับค่าล่วงเวลาเอาไว้ด้วย

ในกรณีของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด อันได้แก่ การคำนวณจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เป็นอีกกรณีหนึ่งที่เกิดปัญหาขึ้นกับลูกจ้างเป็นอย่างมาก เพราะการคำนวณจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างประเภทนี้ เป็นการคำนวณจากผลงานหรือตามชิ้นงานที่ลูกจ้างทำได้ ปัญหาที่ตามมาก็คือ ถ้าลูกจ้างผลิตชิ้นงานได้น้อย ก็จะได้รับค่าจ้างน้อยไปด้วย ถึงแม้ว่าการที่ลูกจ้างผลิตชิ้นงานได้น้อยนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดของตัวลูกจ้างเอง เช่น โรงงานได้ลดกำลังการผลิตลง หรือไม่มีงานเข้าโรงงานของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องมารับผลกระทบในการที่จะได้รับค่าจ้างลดลง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างประเภทดังกล่าว แต่กลับให้ความคุ้มครองลูกจ้างประเภทที่รับค่าจ้างแบบมีกำหนดเวลาแน่นอนเท่านั้น

ส่วนปัญหาในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้นเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างในหลายๆ ประเภทกิจการ ได้นำแต่ฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น มาคำนวณจ่ายเป็นค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ เพียงเพราะคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นได้สร้างปัญหาต่อทั้งนายจ้าง และลูกจ้างในความไม่ชัดเจนของเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างว่า เงินประเภทใดถือเป็นค่าจ้าง และเงินประเภทใดไม่ถือเป็นค่าจ้าง เพราะเงินที่ถือเป็นค่าจ้างจะมีความสำคัญในการนำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ไม่ได้มีการบัญญัติไว้เป็นพิเศษว่าจะใช้เงินประเภทใดมาคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดบ้าง

สำหรับปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่ยังไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร คือ กรณีที่ลูกจ้างออกมาเรียกร้องเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น หรือขอปรับให้เป็น 3 เท่าเหมือนกับค่าล่วงเวลาในวันหยุด อีกทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้เพียงว่า นายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งประเด็นตรงนี้เองที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิออกมาเรียกร้อง เพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์ และได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้ามองในทางกลับกันนายจ้าง และผู้บริหารก็จะได้รับความเสียหายด้วยเช่นกัน คือ เมื่อนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพิ่มมากขึ้นทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่งผลกระทบไปยังผู้บริหาร คือ สินค้าที่นายจ้างนำออกมาจำหน่ายก็จะมีราคาสูง ผู้บริโภคก็ต้องซื้อสินค้าในราคาที่สูงขึ้นด้วย

ส่วนประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับหลักเกณฑ์ในการทำงานล่วงเวลา การกำหนดวันหยุดให้กับลูกจ้าง และการคำนวณจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทยนั้น เนื่องจากบางปัญหา ยังไม่มีกฎหมายรองรับ หรือบางปัญหามีกฎหมายรองรับอยู่แล้ว แต่กฎหมายนั้นขาดการบังคับใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และจากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา



ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น จะเห็นได้ว่าในแต่ละประเทศมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน คือ ประเทศแคนาดาได้มีการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ที่ลูกจ้างสามารถทำได้ในแต่ละวันเอาไว้ และกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดพักได้เมื่อมีการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ด้วย ในประเทศอังกฤษก็เช่นเดียวกัน ได้มีการบัญญัติเรื่องสิทธิลาหยุดงาน เมื่อลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาเอาไว้ และการทำงานส่วนใหญ่ให้ยึดถือตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก และการให้ประกันการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างบางประเภท กรณีที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของลูกจ้างด้วย ส่วนประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ โดยการให้ประกันการจ่ายค่าจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่แน่นอน

อนึ่งหลักเกณฑ์ และแนวทางตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ เพราะลูกจ้างเป็นผู้ที่ตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบกว่านายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นฐานะทางเศรษฐกิจ หรือฐานะทางสังคม อีกทั้งกฎหมายยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเจรจาต่อรอง สำหรับการกำหนดชั่วโมงทำงาน หรือการกำหนดค่าตอบแทนแรงงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน และตามความสามารถของตน เพื่อที่ลูกจ้างจะได้มีเวลาทำงานอันสมควร และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว และต้องไม่ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของนายจ้าง ซึ่งจุดมุ่งหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และนโยบายการบริหารแรงงานของรัฐ มิใช่จะกระทำเพียงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดแนวความคิดที่เป็นปฏิกิริยา และมีการแบ่งแยกชนชั้นอย่างรุนแรงเท่านั้น แต่จะต้องกระทำด้วยความคิดที่จะช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองลูกจ้างอย่างจริงจัง เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวให้ดีขึ้น และเหมาะสมกับคุณค่าแรงงานของลูกจ้าง จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศจะเห็นได้ว่าหลักการที่สำคัญในการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานจะถูกกำหนดขึ้นโดยมีความสอดคล้องกันแทบทุกประเทศ แต่จะมีรายละเอียดปลีกย่อยในบางประเด็นที่แตกต่างกันไป ได้แก่ ในประเทศแคนาดา เรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาจะมีความชัดเจนกว่าประเทศอื่นๆ คือ ลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานปกติ จะมีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่า 4 ชั่วโมงในหนึ่งวันได้ หรือลูกจ้างประเภทที่มีชั่วโมงทำงานไม่แน่นอนมีสิทธิปฏิเสธ การทำงานที่เกินกว่า 14 ชั่วโมงในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงได้ หรือลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานไม่ต่อเนื่องกันมีสิทธิปฏิเสธการทำงานเกินกว่า 12 ชั่วโมงในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงได้ ซึ่งในประเทศไทยไม่ได้บัญญัติเอาไว้ว่าในหนึ่งวันลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้กี่ชั่วโมง ส่วนประเทศอังกฤษก็ไม่ได้บัญญัติเอาไว้ว่าในหนึ่งวันลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลากี่ชั่วโมง แต่มุ่งเน้นที่สัญญาจ้างแรงงานเป็นหลักในการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง ถ้าในสัญญาไม่ไ้ระบุให้ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างก็ไม่ต้องทำ และในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลา หรือได้ทำงานในวันหยุด ในประเทศแคนาดา และประเทศอังกฤษ จะมีการ

บัญญัติไว้ชัดเจนเลยว่า เมื่อลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลา หรือมาทำงานในวันหยุดแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน แทนการได้รับค่าล่วงเวลา หรือได้รับค่าทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งการหยุดงานดังกล่าวจะนำไปใช้กับทุกอาชีพ หรือในกิจการที่ต้องมีการทำงานล่วงเวลา แต่ประเทศไทยไม่ได้บัญญัติไว้ครอบคลุมถึงทุกๆ อาชีพ เพียงแต่กำหนดให้กับอาชีพที่ต้องทำงานต่อเนื่องกันไป ซึ่งลักษณะของงานไม่อาจหยุดดำเนินการได้เท่านั้น ส่วนประเทศญี่ปุ่นก็ไม่ได้มีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาขั้นต่ำ และการใช้สิทธิหยุดงานแทนการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ สำหรับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษ ได้มีการกำหนดเอาไว้ชัดเจนเลยว่า นายจ้างจะต้องประกันการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน หรือลูกจ้างบางประเภท เมื่อความคิดนั้นไม่ได้เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม ซึ่งประเทศไทยไม่ได้บัญญัติไว้เป็นพิเศษ และประเทศแคนาดาก็ไม่ได้กำหนดเอาไว้เช่นกัน ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้นประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดเอาไว้ว่า เงินที่นายจ้างจะนำมาคำนวณจ่ายเป็นค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด จะมาจากค่าจ้างปกติเท่านั้น ซึ่งกฎหมายได้แยกไว้เป็นพิเศษ ส่วนประเทศอังกฤษ และประเทศแคนาดา แม้จะไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะใช้ค่าจ้างประเภทใดบ้างมาคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด แต่ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ก็มีความหมายที่ชัดเจนกว่าของประเทศไทยอย่างมาก และในการเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ให้มีอัตราเท่ากัน หรืออัตราสูงขึ้น ซึ่งในประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ไม่มีประเทศใดเลยที่กำหนดอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราที่เท่ากัน ซึ่งในประเทศแคนาดา และประเทศอังกฤษ จะขึ้นอยู่กับผลการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนประเทศญี่ปุ่นนั้นได้มีการบัญญัติเอาไว้หลายอัตรา เช่นเดียวกัน แต่จะมีการแบ่งแยกเป็นช่วงเวลา เช่น เมื่อลูกจ้างทำงานล่วงเวลา 45 ชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา 25% ของค่าจ้างต่อวันทำงานปกติ แต่ถ้าทำงานล่วงเวลาระหว่าง 45-50 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา 25-50% ของค่าจ้างต่อวันทำงานปกติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษา และวิเคราะห์หลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา อังกฤษ และญี่ปุ่นพบว่า การคุ้มครองลูกจ้างของประเทศไทยในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา การให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน เมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด การให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย การคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และอัตราค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากัน หรือให้มีอัตราสูงขึ้น ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้ในบางประเด็น แต่ก็มีบางประเด็นที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้แล้ว แต่ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนั้นประเทศไทยจึงควรที่

จะต้องมีการแก้ไข ปรับปรุง และเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยการนำเอากฎหมายแรงงานของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการคุ้มครองแรงงานของประเทศ

จากข้อสรุปข้างต้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ในเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด จากเดิมที่กฎหมายได้กำหนดไว้เพียงว่าลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น โดยบัญญัติเพิ่มเติมในส่วนของการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเป็น “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานล่วงเวลาให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเอาไว้ แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 4 ชั่วโมง เฉพาะในงานประเภทที่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาได้” หรือจะกำหนดดั่งเช่น กฎหมายแรงงานของมลรัฐควิเบกของประเทศแคนาดา แม้จะไม่ได้กำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเอาไว้ แต่ลูกจ้างก็มีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่า 4 ชั่วโมงได้ ถ้าเป็นลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานแน่นอน เป็นต้น การที่ต้องกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเอาไว้ เนื่องจากในวันทำงานหนึ่งวันลูกจ้างจะทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงอยู่แล้ว ถ้านายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อออกไปอีก โดยไม่มีการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาเอาไว้แน่นอน ลูกจ้างอาจจะต้องมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานก็เป็นได้ และจะนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ในการทำงานด้วย อีกทั้งการกำหนดชั่วโมงทำงานให้มีความแน่นอนยังเป็นการยกระดับสภาพการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาอยู่กับครอบครัวของตนเองเพิ่มมากขึ้น และลูกจ้างจะมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ หากได้มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

5.2.2 ในเรื่องการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดให้ลูกจ้างในทุกอาชีพ หรือทุกประเภทกิจการ เมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลาไปแล้ว ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานแทนการได้รับเงินค่าล่วงเวลาได้ ซึ่งได้นำหลักของแคนาดา และอังกฤษมาปรับใช้

ดังนั้นควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้ “ในการทำงานเกินกว่าหรือนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา แต่การหยุดงานดังกล่าวลูกจ้างจะต้องกระทำภายในระยะเวลา 1 เดือน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลา

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลา ภายในระยะเวลาที่กำหนด นายจ้างยังคงต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาให้กับลูกจ้างดังเดิม ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิลูกจ้างในการได้รับค่าล่วงเวลา เมื่อพ้นกำหนด”

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตของลูกจ้างไม่ให้ทำงานหนักมากเกินไป ทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน เพราะลูกจ้างได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทำให้ลูกจ้างไม่ต้องขาดงาน และไม่ต้องลางานบ่อยครั้ง และที่สำคัญที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผลิตภาพในการทำงานด้วย

5.2.3 ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้เป็นดังนี้ “ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือได้รับค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ และลูกจ้างที่นายจ้างไม่มีงานให้ทำ นายจ้างต้องจัดให้มีการประกันรายได้แก่ลูกจ้างในจำนวนที่แน่นอน เหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงานไป ถ้านายจ้างเป็นต้นเหตุที่ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างลดลง เว้นแต่ ความผิมนั้นเกิดขึ้นจากตัวลูกจ้างเอง”

การบัญญัติกฎหมายเช่นนี้ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างประเภทดังกล่าวให้ได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม และเป็นธรรม เพราะค่าจ้างจะนำไปใช้ในการคำนวณค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ เช่นค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดด้วย อีกทั้งการควบคุมเรื่องค่าจ้าง ตลอดจนระยะเวลาการทำงานและสวัสดิการอื่นๆ เป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก สมควรที่กฎหมายจะต้องให้ความคุ้มครองไว้เป็นพิเศษเช่นเดียวกันกับหลักกฎหมายของญี่ปุ่นและอังกฤษ

5.2.4 ในเรื่องการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมและแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้

5.2.4.1 ควรบัญญัติเพิ่มเติมในเรื่องการกำหนดคำนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ที่จะใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด แยกออกจากความหมายของค่าจ้างโดยทั่วไป ให้ชัดเจนเลยว่า ค่าจ้างที่จะนำมาใช้ในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ควรเป็นค่าจ้างประเภทใด ดังเช่นในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นที่มีการกำหนดคำนิยามค่าจ้างปกติแยกออกจากค่าจ้างทั่วไป เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าตอบแทนอื่นๆ

ดังนั้นควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้ “ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ ซึ่งไม่รวมถึง

ค่ากะดึก ค่าตำแหน่ง ค่าตัวพิเศษ ค่าเบี้ยขยัน หรือผลประโยชน์อื่นที่พิจารณาจากความสามารถ หรือความขยันหมั่นเพียรของฝ่ายลูกจ้างเป็นพิเศษ” หรือ

5.2.4.2 ควรแก้ไขปรับปรุงความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” โดยการกำหนดกรอบความหมายของค่าจ้างให้มีความชัดเจน เช่นเดียวกับประเทศแคนาดา และประเทศอังกฤษ ซึ่งได้กำหนดนิยามความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” เอาไว้อย่างชัดเจน

ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้ “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินอันเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานทุกประเภท สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ แต่ไม่รวมถึงเงินที่จ่ายเพื่อการจูงใจ หรือจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ”

เหตุผลที่ไม่นำค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับนอกเวลาทำงานปกติมากำหนดรวมไว้ในความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ก็เพราะว่าค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับนอกเวลาทำงานปกติ ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวจะใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณด้วยทั้งสิ้น

5.2.5 ในเรื่องการเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ควรมีการบัญญัติเพิ่มเติม และแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้

5.2.5.1 ในการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ควรบัญญัติเพิ่มเติมใหม่โดยการทำเป็นข้อตกลง หรือระบุในสัญญาจ้างแรงงาน ก่อนเริ่มทำงานเลยว่า “กรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรากี่เท่าของค่าจ้าง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ” ซึ่งการกำหนดอัตรานั้นจะเกิดขึ้นจากความตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง หากลูกจ้างยอมรับในอัตราที่นายจ้างเสนอนั้นก็จะตกลงทำงานให้กับนายจ้าง อีกทั้งปัญหาการเรียกร้องของลูกจ้างก็จะไม่เกิดขึ้นในภายหลัง และให้ยกเลิกอัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่กฎหมายได้กำหนดไว้ หรือ

5.2.5.2 ในการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ควรบัญญัติเพิ่มเติมใหม่โดยใช้วิธีการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานได้ต่อเดือน กล่าวคือ “ถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 50 ชั่วโมงต่อเดือน ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ ถ้าทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 50 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 80 ชั่วโมงต่อเดือน จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ และถ้าทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 80 ชั่วโมงขึ้นไปจะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ ส่วนการ

ทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตรา 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ” ซึ่งได้นำวิธีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามจำนวนชั่วโมงที่ทำได้ของประเทศญี่ปุ่นมาปรับใช้

5.2.5.3 ควรมีการแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 โดยตัดคำว่า “ไม่น้อยกว่า” ออก และเรียบเรียงใหม่เป็นดังนี้

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงให้แก่อลูกจ้างในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่อลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้ (1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และ

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่อลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ทั้งนี้ เพราะคำว่า “ไม่น้อยกว่า” จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดมากกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้นกฎหมายควรระบุให้ชัดเจนเลยว่า ลูกจ้างควรจะได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดในอัตราเท่าใด เพื่อลดปัญหาการเรียกร้องของลูกจ้าง

กล่าวโดยสรุป ปัญหาในเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในแต่ละวัน การกำหนดสิทธิหยุดงานให้กับลูกจ้างเมื่อทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด และการคำนวณจ่ายค่าจ้าง การคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด อาจแก้ไขได้ด้วยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล และทำการวิจัยอย่างจริงจัง ในการบัญญัติกฎหมายให้ละเอียดชัดเจน และสอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นรัฐควรจะได้กำหนดนโยบายวางแผน การสำรวจวิจัย โดยการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น