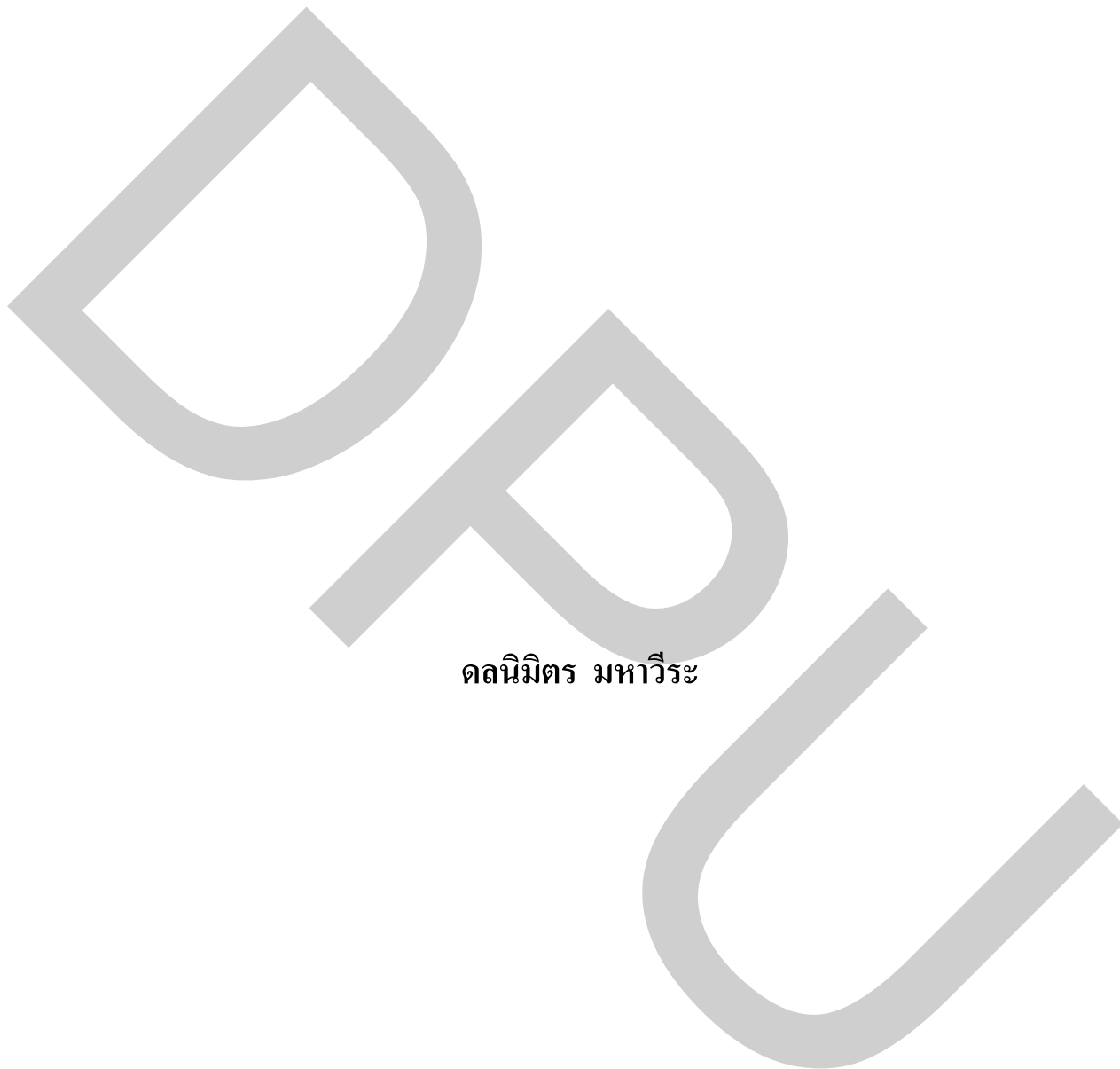


ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด  
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



ดลนิมิตร มหาวีระ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2553

**Problem Related to The Payment on Wages-Overtime and Holiday Pay  
Along with The Labour Protection Law**



**DOLNIMIT MAHAVEERA**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Laws**

**Department of Law**

**Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2010**

## กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากขาดความเมตตาและเอาใจใส่จากท่านอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความกรุณาต่อผู้เขียน โดยขอกล่าวนามเพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ ดังนี้ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ที่ท่านได้ให้ความกรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำให้คำปรึกษาเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของเนื้อหาวิทยานิพนธ์นี้ ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านให้ความเมตตาและกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้เอาใจใส่และกรุณาตลอดเวลา ชี้แนะ สอบถาม ให้แนวคิดต่างๆ สำหรับการศึกษาวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณนาวาอากาศเอก(พ)สุขสร และนางแสงหล้า มหาวิทยาลัย บิดาและมารดาที่ผู้เขียนเคารพรัก ซึ่งได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกด้าน รวมทั้งให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณ คุณดวงกมล (ฟลัมแมนด์) มหาวิทยาลัย พิสาขของผู้เขียน ที่ได้ให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กรมการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษา สาขานิติศาสตร์และเจ้าหน้าที่สาขานิติศาสตร์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เขียน ขอขอบคุณพี่น้องและเพื่อนๆ นักศึกษา รุ่น 50 และเพื่อนๆ หอการค้าไทย รุ่น 4 ที่เป็นกำลังสำคัญช่วยผลักดันและมอบสิ่งที่ดีแก่ผู้เขียนตลอดมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถให้ความรู้และข้อคิดที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาหรือภาคปฏิบัติ ขอมอบความดีเหล่านี้ด้วยความระลึกถึงแด่พระคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งตำรา หนังสือ และข้อมูลจากทุกท่านที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์นี้ ทั้งผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

คลนิมิตร มหาวีระ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
<b>2. ทฤษฎี วรรณกรรม ความหมาย และประเภทของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา</b>	
<b>ค่าทำงานในวันหยุด.....</b>	<b>8</b>
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	9
2.1.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม.....	9
2.1.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ.....	10
2.1.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง.....	12
2.1.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต.....	13
2.1.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากการผลเจรจาต่อรอง.....	14
2.1.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ.....	17
2.2 วรรณกรรมของการกำหนดค่าจ้าง.....	19
2.2.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	19
2.2.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	20
2.2.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน.....	20
2.3 ความหมายของคำว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด.....	21
2.3.1 ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง”.....	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.1.1 ความหมายทั่วไป.....	22
2.3.2 ความหมายของคำว่า “ค่าล่วงเวลา”.....	23
2.3.2.1 ความหมายทั่วไป.....	23
2.3.3 ความหมายของคำว่า “ค่าทำงานในวันหยุด”.....	23
2.3.3.1 ความหมายทั่วไป.....	24
2.4 ประเภทของค่าจ้างที่จ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน.....	24
2.4.1 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงาน.....	24
2.4.2 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันทำงาน.....	25
2.4.3 การจ่ายเพื่อให้ลูกจ้างทำงานพิเศษ.....	27
2.4.4 การจ่ายเพื่อให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น.....	27
2.4.5 การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่นๆ.....	28
2.5 โครงสร้างวิธีการจ่ายค่าจ้าง.....	28
2.5.1 การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน.....	29
2.5.2 การจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้.....	29
2.5.3 การจ่ายค่าจ้างแบบผสม.....	29
2.6 ค่าจ้างขั้นต่ำ.....	30
2.6.1 หลักการของค่าจ้างขั้นต่ำ.....	31
2.6.2 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	32
2.6.3 รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	34
<b>3. มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง</b>	
<b>ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</b>	
<b>ของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ.....</b>	<b>38</b>
3.1 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานตามเวลาปกติ และการจ่ายค่าจ้าง	
ตามเวลาปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	38
3.1.1 การทำงานตามเวลาปกติ.....	39
3.1.1.1 ลักษณะการทำงานตามเวลาปกติ.....	39
3.1.2 การจ่ายค่าจ้างตามเวลาปกติ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.2.1 ความหมายของค่าจ้าง.....	44
3.1.2.2 วิธีการจ่ายค่าจ้าง.....	50
3.1.2.3 ระยะเวลาและสถานที่จ่ายค่าจ้าง.....	54
3.1.2.4 ความรับผิดชอบและอายุความค่าจ้าง.....	55
3.2 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าล่วงเวลา ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	57
3.2.1 ลักษณะการทำงานล่วงเวลา.....	57
3.2.2 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา.....	58
3.2.3 การจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	60
3.2.3.1 ความหมายของค่าล่วงเวลา.....	61
3.2.3.2 วิธีการจ่ายค่าล่วงเวลา.....	61
3.2.3.3 อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และในวันหยุด.....	64
3.3 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานในวันหยุด และการจ่ายค่าทำงาน ในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	67
3.3.1 ลักษณะการทำงานในวันหยุด.....	71
3.3.2 หลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุด.....	72
3.3.3 การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	72
3.3.3.1 ความหมายของค่าทำงานในวันหยุด.....	73
3.3.3.2 วิธีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด.....	73
3.3.3.3 อัตราค่าทำงานในวันหยุด.....	75
3.4 มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ.....	77
3.4.1 ประเทศแคนาดา.....	77
3.4.2 ประเทศอังกฤษ.....	87
3.4.3 ประเทศญี่ปุ่น.....	98

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>4. วิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด</b>	
<b>ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....</b>	<b>111</b>
4.1 วิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง.....	111
4.1.1 ปัญหาการคำนวณการจ่ายค่าจ้าง.....	111
4.2 วิเคราะห์ปัญหาค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด.....	114
4.2.1 ปัญหาการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด.....	114
4.2.2 ปัญหาการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา.....	115
4.2.3 ปัญหาการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด.....	117
4.3 วิเคราะห์ปัญหาทางด้านการบังคับใช้กฎหมาย.....	120
4.3.1 การเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด.....	120
<b>5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>124</b>
5.1 บทสรุป.....	125
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	128
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>133</b>
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	<b>141</b>

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่สามารถต่อรองได้สำเร็จ.....	15
2.2 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่ต่อรองไม่สำเร็จ.....	15



หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ชื่อผู้เขียน	คลนิมิตร มหาวีระ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

โดยปกติลูกจ้างเมื่อได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้วย่อมหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ นั่นก็คือ ค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างถือเป็นสิ่งสำคัญต่อสังคมแรงงานของประเทศไทย เพราะลูกจ้างจะนำค่าจ้างที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเอง เช่น นำมาเลี้ยงชีพของตนและครอบครัว อีกทั้งค่าจ้างยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงฐานะความเป็นอยู่ และการเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่สำหรับนายจ้างแล้ว ค่าจ้างถือเป็นต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง อาจส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการผลิต และราคาสินค้ามีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยนายจ้างจึงพยายามที่จะประหยัดและจำกัดค่าจ้างให้ได้มากที่สุด ดังนั้นในการจ่ายค่าจ้าง หากไม่มีกฎหมายควบคุมนายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างถือเป็นปัญหาสำคัญที่มักมีข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากค่าจ้างจะเป็นฐานในการคำนวณค่าตอบแทนอย่างอื่นด้วย เช่น ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น อีกทั้งยังเกิดปัญหาในการเรียกร้องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพราะลูกจ้างต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนมากๆ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ส่วนนายจ้างต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนน้อย เพราะยิ่งฐานค่าจ้างสูงนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นด้วย แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะบัญญัติเรื่องค่าจ้างไว้เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง และเป็นแนวทางป้องกันไม่ให้นายจ้างได้ประโยชน์จากลูกจ้างมากเกินไป แต่ลูกจ้างก็ยังตกอยู่ในฐานะที่ต้องเสียเปรียบนายจ้างอยู่เสมอ เช่น ในเรื่องของการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และการกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน

จากการศึกษาพบว่า มีความจำเป็นต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ การกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ดีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย อันได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไข

เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 ยังมีช่องว่างในการบัญญัติกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายยังมีผลไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับขาดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้องเหมาะสม ส่งผลให้มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการคำนวณจ่ายค่าจ้าง ปัญหาการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด ปัญหาการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา และปัญหาการเรียกร้องขอปรับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้ (1) ควรบัญญัติเพิ่มเติมมาตรการในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่มีงานทำ และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย (2) ควรบัญญัติเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องของการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดในแต่ละวัน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเวลาทำงานที่เหมาะสม ไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป (3) ควรบัญญัติเพิ่มเติมกฎหมายในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ให้มีสิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด โดยไม่ถือว่าลูกจ้างขาดงาน (4) ควรแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความชัดเจนสำหรับค่าตอบแทนที่จะใช้เป็นฐานในการคำนวณ ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และ (5) ควรกำหนดให้มีการบังคับใช้กฎหมายให้เต็มประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาการเรียกร้องของลูกจ้างในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน ต้องร่วมมือกันไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ และให้มีการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เพื่อลดปัญหาการเอาเปรียบ และเพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Thesis Title	Problem Related to The Payment on Wages-Overtime and Holiday Pay Along with The Labour Protection Law
Author	Dolnimit Mahaveera
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2010

### **ABSTRACT**

Normally, the employee agreed to work with the employer will expect remuneration in proportion to the works done that is the wage. The wage is crucial to labour society in Thailand as the employee will expend wages in his/her daily life e.g. to support oneself and family. Wage is also an index for living status and social acceptability. The employer, on the contrary, considers wage as a business operation cost and therefore change in wage rate may result in change in cost of production and product price. The employer hence tries to save or minimize wage cost as much as possible. Therefore, if there has none of the statutory provision to deal with wage payment, the employer may take advantages from the employee. Notwithstanding of such provision, wage payment is still one of the most frequent conflicts before the labour court as wage will be the basis for calculating other remuneration e.g. overtime pay and holiday pay etc. Wage has always been the issue of labour dispute demanding for higher rate of wage, overtime pay and holiday pay while the employer wants to keep the existing wage base as narrow as possible in order to avoid paying higher remuneration rate. Although labour protection laws provide the provision on wage to protect the employee and to prevent the employer from taking advantage on the employee, the latter has always been disadvantageous as opposed to the employer e.g. calculation of wage and overtime pay and fixing working hours in each day.

Findings from the study indicate that it is necessary to determine working requirements, payment of wage, overtime pay and holiday pay in Thailand in order to compare with the same in other jurisdictions such as Canada, the UK and Japan. However, labour protection laws of Thailand including the Labour Protection Act B.E.2541 as amended by No.2 and No.3 in 2008, still have some loophole in the text. Consequently, its enforcement can not be

effectively done. Without appropriate labour protection measures, the overall legal measures appear to be inefficient to deal with some challenges e.g. problems from wage calculation, fixing working hours for overtime work and holiday work, problems relating to holiday option in lieu of paying overtime pay and demand for increasing overtime pay and holiday pay etc.

Therefore, the author has suggested the approaches for those problems as follows: (1) certain measures should be added to labour protection laws to cover the employee during unemployed period and the employee entitled to wage by unit work. (2) provision on determining working hour for overtime work and holiday work should be added in order to allow the employee to work on reasonable length of time and not overload. (3) there should have provisions that allow the employee working overtime or on holiday to choose to take holiday in lieu of overtime pay or holiday pay without deeming that such employee has been absent from work. (4) labour protection laws should be amended to clearly set forth the amount of remuneration to be used as a basis for calculation of overtime pay and holiday pay and (5) effective enforcement of labour protection laws should be focused more to reduce labour dispute raised by the employee.

The author has further suggested that all agencies and sectors including government, the employer and the employee have to closely cooperate together in order to determine legal measures which are updated and responsive to the circumstances and to enforce the laws to create fairness for all parties in order to minimize exploitation and to enhance efficiency of the Thai labour protection laws.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คำว่า “ค่าจ้าง” นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งในสังคมแรงงานของประเทศไทย เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะลูกจ้างจะนำค่าจ้างที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเอง เช่น นำมาเลี้ยงชีพของตน และครอบครัว อีกทั้งค่าจ้างยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงฐานะความเป็นอยู่ และการเป็นที่ยอมรับของสังคมด้วย แต่สำหรับนายจ้างแล้ว ค่าจ้างถือเป็นต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง อาจส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการผลิต และราคาสินค้ามีการเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุดังกล่าวนายจ้างพยายามที่จะประหยัดและจำกัดค่าจ้างให้ได้มากที่สุด<sup>1</sup> ดังนั้นเมื่อความต้องการของทั้งสองฝ่ายในเรื่องค่าจ้างมีเหตุผลที่ตรงข้ามกัน จึงเกิดข้อพิพาทในเรื่องค่าจ้างกันอยู่เสมอ

ในสมัยอดีตระบบการจ่ายค่าจ้างในประเทศไทย จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ ปัญหาหรือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมักไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะการประกอบอาชีพส่วนใหญ่จะเป็นการทำเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพที่อิสระและไม่มีการกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่มีใครเป็นนายจ้าง หรือลูกจ้างใคร โดยเป็นการทำงานภายในครัวเรือน จึงไม่ค่อยมีเรื่องของระบบค่าจ้างเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ซึ่งตรงกับรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น และชาวต่างประเทศที่เข้ามาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นชาวจีนอพยพ โดยเข้ามาประกอบอาชีพเป็นคณงานรับจ้าง ทำงานขุดลอกคู สร้างเขื่อน ฯลฯ ซึ่งลูกจ้างชาวจีนในระยะแรกๆ จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ไม่สูงมากนัก เพราะถือว่าเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ โดยจะได้รับค่าจ้างวันละ 1.25 สตางค์<sup>2</sup>

ต่อมาภายหลังที่ได้มีการกำหนดเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในชนชั้นของผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยแล้ว จึงทำให้มีลูกจ้างที่เป็นชาวไทยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งลูกจ้างชาวจีนที่เคยเข้ามาประกอบอาชีพในสมัยนั้น ก็ได้ขยับฐานะตนเองขึ้นเป็นพ่อค้าคนกลาง หรือเป็นนายจ้างที่มีกิจการ เป็นของ

<sup>1</sup> สุรพล อ่ำพล. (2549). การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ. หน้า 1.

<sup>2</sup> วีระ หงส์เจริญ. (2524). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 12-14.

ตนเอง แม้ว่าจะได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างไปแล้วก็ตาม แต่รัฐบาลไทยกลับยังคงเพิกเฉยไม่ได้ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในเรื่องค่าจ้างของลูกจ้างแต่อย่างใด อีกทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างก็เป็นการตกลงกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น ถึงแม้ประเทศไทยจะได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 ก็ตาม รัฐบาลไทยก็ยังให้หลักประกันทางสังคมที่ล่าช้า หลังแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากเหตุการณ์ที่ผ่านมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 การที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้เสนอพระราชบัญญัติแรงงาน เพื่อกำหนดระยะเวลาการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดการจ่ายค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาของการทำงาน แต่รัฐบาลกลับลงมติให้ถอนร่างพระราชบัญญัตินั้นเสีย โดยให้เหตุผลว่าอยู่ในระยะของการส่งเสริมอุตสาหกรรมไม่ควรจะตรากฎหมายฉบับดังกล่าว จึงทำให้เกิดปัญหาและข้อพิพาทขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งในสมัยนั้นเหล่าบรรดาลูกจ้างต่างพากันออกมาเรียกร้องต่อรัฐสภาโดยร้องเรียนผ่านทางหนังสือพิมพ์ เพื่อให้รัฐบาลรับทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้ ประกอบกับลูกจ้างได้มีการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น รัฐบาลจึงแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นใช้บังคับ ดังนั้น พระราชบัญญัติแรงงานฉบับดังกล่าว จึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรก ที่วางข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้างไว้อย่างกว้างขวาง ทั้งในเรื่องของชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การจ่ายค่าทดแทนและการจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2501 แต่บทบัญญัติส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานได้นำมาบัญญัติใหม่ไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยในปี พ.ศ. 2515 ในระยะนั้นคำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศจะหมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน และประกาศกระทรวงมหาดไทยได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2541 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน ซึ่งคำว่าค่าจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ จะหมายความถึงเงินเท่านั้น ไม่รวมถึงสิ่งของด้วย

ในสมัยปัจจุบันเมื่อแรงงานถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต และเป็นปัจจัยที่มีชีวิตจิตใจ มีการทำงานจากความรู้สึกรักใคร่ใคร่ดี ตลอดจนเป็นคนที่สามารถใช้เครื่องมือ และควบคุมเครื่องจักร เครื่องกลต่างๆ ได้ ลูกจ้างจึงถือเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตทางอุตสาหกรรมให้แก่ นายจ้าง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม หากถ้าได้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้อง มีการคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานอย่างดีแล้ว ผลผลิตของประเทศก็จะมีคุณภาพสูง เศรษฐกิจก็จะเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมมีความมั่นคงมากขึ้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

<sup>3</sup> แหล่งเดิม. หน้า 15.

การเงินในประเทศสหรัฐอเมริกาในสภาวะปัจจุบันนี้ ได้ลุกลามไปยังประเทศต่างๆ ในหลายทวีปทั่วโลก จนกลายเป็นวิกฤติทางการเงิน ที่ทำให้เศรษฐกิจโลกก้าวเข้าสู่ภาวะถดถอย และส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานโดยตรง ไม่เพียงแต่เฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางการเงิน แต่ยังสามารถส่งผลกระทบต่อประเทศอื่นๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย ซึ่งจากการคาดการณ์ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ระบุว่าในปี พ.ศ. 2552 จะมีคนตกงานทั่วโลกกว่า 200 ล้านคน แม้ว่าในขณะนี้วิกฤติเศรษฐกิจโลกอาจจะยังไม่ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานในประเทศไทยที่รุนแรงมากนัก แต่ศูนย์วิจัยกสิกรไทย กลับมองว่าประเด็นปัญหาแรงงาน โดยเฉพาะการว่างงานในช่วงที่เหลือของปี มีโอกาสจะเพิ่มขึ้นจากช่วงก่อนหน้า และมีความเสี่ยงที่จะรุนแรงมากขึ้นในปี พ.ศ. 2553 เนื่องจากปัจจัยเสี่ยงทางด้านเศรษฐกิจ และภาวะอุปสงค์ที่ชะลอตัว จึงทำให้สถานประกอบการต้องปรับตัวเพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้ เช่น การลดค่าจ้าง และชั่วโมงทำงานลง ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานแฝงหรือการทำงานต่ำกว่าระดับ ขณะที่บางแห่งมีการเลิกจ้างก็ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน และปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น การเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัญหาด้านสวัสดิการแรงงานด้วย นอกจากนี้ ปัญหาการว่างงานที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นกว่า 1 ล้านคนในปี พ.ศ. 2552 อาจนำมาซึ่งปัญหาการชะลอตัวของบริโภค และปัญหาหนี้สินที่เพิ่มขึ้น ขณะที่ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกนี้มีแนวโน้มที่การบริโภคจะชะลอตัวรุนแรงกว่าที่คาด ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการจ้างแรงงานของไทย ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าผลกระทบดังกล่าวจะมีผลต่อการจ้างแรงงานของภาคเอกชน และมีโอกาสจะสูงกว่าที่ประมาณการในเบื้องต้น เพราะแม้บางอุตสาหกรรมจะยังไม่มีการเลิกจ้าง แต่ก็ได้มีการลดชั่วโมงการทำงาน และ/หรือ โบนัส ซึ่งการลดชั่วโมงทำงาน/โบลัดังกล่าว หมายถึง รายได้ของแรงงานที่ลดลง อาจส่งผลกระทบต่ออำนาจซื้อ และอาจนำไปสู่ปัญหา NPL เนื่องจากแรงงานส่วนหนึ่งต้องอาศัยค่าแรงจากการทำงานล่วงเวลาในการผ่อนบ้าน รถ และอื่นๆ ซึ่งจากปัญหาทางเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่อกิจการต่างๆ มากมาย เช่น โรงงานต้องปิดตัว หรือต้องลดกำลังการผลิต และมีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก หรือทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ เป็นต้น

นอกจากปัญหาทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อได้มีการพิจารณาถึงศักยภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมมีความได้เปรียบมากกว่าลูกจ้าง ดังนั้นในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างถือเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นสู่ศาลอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากค่าจ้างจะเป็นฐานที่ใช้ในการคำนวณหาค่าตอบแทนอย่างอื่นแก่ลูกจ้างหลายประการ เช่น ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น จึงทำให้เกิดปัญหาในการเรียกร้อง

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพราะลูกจ้างต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนมากๆ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ส่วนนายจ้างมักต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนน้อย เพราะยิ่งฐานค่าจ้างสูงนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นด้วย

ถึงแม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้ อยู่แล้วก็ตาม แต่ปัญหาในการตีความคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นก็ยังไม่ชัดเจนอยู่ดี เพราะการตีความใน ลักษณะที่แตกต่างกันทำให้ไม่สามารถกำหนดได้ว่าค่าตอบแทนอย่างไรจะถือเป็นค่าจ้าง และไม่ เป็นค่าจ้าง อีกทั้งความหมายของค่าจ้างที่แท้จริงควรหมายความรวมถึงอะไรบ้างนั้น กฎหมายไม่ได้ กำหนดเอาไว้แน่นอน ถึงแม้ในปี พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะได้มีการแก้ไข เพิ่มเติมอยู่ถึงสองครั้ง แต่ความหมายของคำว่าค่าจ้างนั้นก็ไม่ได้มีการแก้ไข และยังคงมีความหมาย ที่ไม่ชัดเจน แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะบัญญัติเรื่องของค่าจ้างไว้เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง และเป็นแนวทางป้องกันไม่ให้นายจ้างได้ประโยชน์จากลูกจ้างมากเกินไป แต่ลูกจ้างก็ยังตกอยู่ใน ฐานะที่ต้องเสียเปรียบนายจ้างอยู่เสมอ เพราะนายจ้างส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีความร่ำรวยมีเงินทอง จับจ่ายใช้สอย แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีรายได้เท่ากับรายจ่าย ทำให้ลูกจ้างเอาัดเอา เปรียบอยู่ในหลายๆ เรื่อง เช่น ในเรื่องของการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และการกำหนดชั่วโมง ทำงานในแต่ละวัน เป็นต้น หากลูกจ้างออกมาเรียกร้อง นายจ้างก็จะใช้วิธีการจัดหาบุคคลอื่น หรือ เครื่องจักรเข้ามาทำงานแทน หรือปิดการประกอบกิจการเป็นการชั่วคราวทำให้ลูกจ้างต้องตกอยู่ใน สถานะที่เป็นคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ว่าเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานใน วันหยุดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้ทำงานตามเวลาปกติ หรือทำงานเกิน เวลาที่ลูกจ้างทำงานในวันปกติ หรือในวันหยุด กฎหมายจะได้กำหนดอัตราค่าจ้างเอาไว้ก็ตาม

จะเห็นได้ว่าปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มักจะเกิด จากเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเสียเป็นส่วนใหญ่ และบางครั้งปัญหาอาจจะลุกลาม ไปจนก่อให้เกิดผลเสียหายได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาควบคุมดูแล และให้ความ คุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน นั้นหมายความว่ารัฐจะต้องกำหนดมาตรการ เพื่อที่จะให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าตอบแทนแรงงานของเขา<sup>4</sup> แต่ อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องของค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาก็ยังมีปัญหาอยู่อีกหลาย ประการ ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้ออกมาเรียกร้องเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาทั้งในวันทำงาน และวันหยุดให้มีมาตรฐานเดียวกัน และจ่ายในอัตราที่เท่ากัน ตามที่ได้บัญญัติอยู่ในมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 หรือจ่ายให้อัตราที่เหมาะสม ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ค่านึงว่าการบัญญัติ

<sup>4</sup> สุชาติ วิรวงศ์. (2551). คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. หน้า 135.



กฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือในการควบคุมทางด้านแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าล่วงเวลาแก่ฝ่ายลูกจ้าง นั้นเพียงพอหรือไม่ จึงมีเหตุอันควรศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย เปรียบเทียบกับของต่างประเทศ ซึ่งในแต่ละประเทศอาจมีแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่าง กันไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศนั้นๆ

ด้วยความสำคัญของประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงมีแนวความคิดในการที่จะศึกษา และวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำงาน การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของประเทศไทย เปรียบเทียบกับบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ โดยจะเลือกทำการศึกษา ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีวิวัฒนาการความก้าวหน้าทางด้านกฎหมาย อันได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของประเทศ ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาทฤษฎี วิวัฒนาการ ความหมาย และประเภทของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

1.2.2 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.2.4 เพื่อศึกษา และค้นหามาตรการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทาง ในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 ในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้น ยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายบังคับไว้เท่าที่ควร เพราะการตีความค่านิยมของคำว่าค่าจ้างนั้นยังขาดความชัดเจน และการคำนวณการจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานไม่ได้รับ

ความเป็นธรรมเท่าที่ควร และการตีความคำว่าค่าจ้างไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาต่อการจ่ายค่า  
 ล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด รวมไปถึงเรื่องของการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา ในส่วน  
 ของลูกจ้างก็มีการออกมาเรียกร้องให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในทุกประเภท ทุกๆ กิจการให้มีอัตราค่า  
 ล่วงเวลาที่เท่ากันตามจำนวนของค่าจ้างที่ตนพึงมีสิทธิได้รับ ซึ่งปัญหาต่างๆ ก่อให้เกิดความไม่เป็น  
 ธรรมกับลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเกิดปัญหาอื่นๆ อีกหลายประการ จึง  
 จำเป็นต้องมีการเสนอปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และ  
 ค่าทำงานในวันหยุด เพื่อให้การคุ้มครองแรงงาน ได้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้อง  
 กับอัตราค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษา และวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทาง  
 ราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมา และสภาพปัญหาของการจ่ายค่าจ้าง  
 ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด อันได้แก่ การนำค่าจ้างมาคำนวณเพื่อจ่าย  
 เป็นค่าล่วงเวลา โดยไม่มีการนำค่าตอบแทนอื่นๆ มารวมด้วยทำให้ลูกจ้างได้รับเงินไม่ครบตาม  
 จำนวน และการเรียกร้องของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาให้เป็นไปใน  
 อัตราเดียวกัน และเรื่องของการจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับผู้ประกอบการอาชีพต่างๆ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับ  
 กฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการปรับปรุง  
 แก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

#### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีการศึกษาใช้วิธีวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา  
 บทความ ผลงาน งานวิจัยทางราชการ จากแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการต่างๆ กรมแรงงาน  
 และคำพิพากษาของศาล รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และวิทยานิพนธ์  
 ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง เพื่อสรุปปัญหาให้ออกมาอย่างเป็นระบบ  
 รวมทั้งวิเคราะห์ตัวบทกฎหมายทั้งในส่วนของไทย โดยนำมาเปรียบเทียบกับของต่างประเทศที่  
 เกี่ยวข้องกับเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เช่น ประเทศ  
 แคนาดา อังกฤษ ญี่ปุ่น เป็นต้น และหลักเกณฑ์สากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
 (International Labour Organization หรือ ILO) ได้กำหนดไว้ เพื่อสรุปหาหลักเกณฑ์ และวิธีการทาง  
 กฎหมายที่สัมพันธ์กับข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะในเรื่องต่อไป

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงทฤษฎี วิวัฒนาการ ความหมาย ประเภท หลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

1.6.2 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหา และผลของการวิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.6.4 ทำให้ทราบถึงมาตรการที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

## บทที่ 2

### ทฤษฎี วัตนาการ ความหมาย และประเภทของค่าจ้าง

#### ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ในเรื่องการจ้างแรงงานนั้น โดยส่วนใหญ่แล้ว นายจ้างมีความประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ตนเอง หรือเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่นายจ้างต้องการ ซึ่งนายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ตน หรือได้ส่งมอบชิ้นงานให้แก่ตนแล้ว นอกจากนายจ้างจะมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างแรงงานแล้วนั้น นายจ้างยังมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ เช่น มีหน้าที่ในการจัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาดและถูกหลักอนามัยให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นสวัสดิการ<sup>1</sup> แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดและที่เป็นความต้องการของลูกจ้าง ก็คือ ค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยอาจจะรวมไปถึงการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของผู้เป็นลูกจ้าง ซึ่งผู้เป็นนายจ้างนั้นควรต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลา เพื่อที่ลูกจ้างจะนำเงินมาใช้จ่ายภายในครอบครัวของตน ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างมากน้อยเพียงใดย่อมมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างโดยตรง สำหรับการจ่ายค่าจ้างในประเทศไทยนั้น นายจ้างอาจกำหนดจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ตามระยะเวลาของการทำงาน หรือจะมีการตกลงกันให้จ่ายค่าจ้างโดยวิธีอื่น หรือตามความเหมาะสม เช่นการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เป็นต้น ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลกระทบต่อการคำนวณค่าล่วงเวลาทุกประเภทที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างปฏิบัติ ตลอดจนค่าทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ แต่เนื่องจากสภาพสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะพัฒนาเป็นแบบสังคมอุตสาหกรรม ดังนั้นค่าจ้างแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านที่เป็นรายได้ของลูกจ้างคนงาน และในด้านที่เป็นต้นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้าง จึงทำให้มีการกำหนดค่านิยาม และให้ความหมายของคำว่า “ค่าจ้างแรงงาน” แตกต่างกันไปตามความคิด จุดมุ่งหมายและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความสำคัญของค่าจ้างแรงงาน

แม้ว่าในการตีความคำว่า “ค่าจ้างแรงงาน” จะมีชื่อเรียกและมีความหมายที่แตกต่างกัน อยู่หลายความหมายก็ตาม แต่จากธรรมเนียมปฏิบัติของการจ้างแรงงานแล้ว ย่อมเป็นที่ยอมรับและ

<sup>1</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หมวด 7 สวัสดิการ.

ปฏิบัติต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน โดยถือเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งของการจ้างแรงงานมาในทุกยุคทุกสมัยว่า ค่าจ้างต้องเป็นการตอบแทนในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องมีการจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เรื่องของค่าจ้างแรงงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพราะเป็นเรื่องที่สามารถโยงไปถึงการจ่ายค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ที่ต้องใช้ค่าจ้างเป็นตัวกำหนด ดังนั้นข้อพิพาทที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มักจะมีสาเหตุมาจากค่าจ้าง และบางทีอาจส่งผลเสียหายได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งในบทนี้จะได้กล่าวถึง ทฤษฎี แนวคิด ความหมาย หลักการ และโครงสร้างของค่าจ้าง รวมไปถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ลูกจ้างควรมีสวัสดิภาพที่จะได้รับ ตลอดจนวิธีการกำหนดประเภทของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพื่อเป็นการทำความเข้าใจโดยสังเขป

## 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมานานแล้ว ดังนั้นจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้าง ที่คิดโดยนักเศรษฐศาสตร์มากมายที่ได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ควรจะเป็น ตลอดจนความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้าง ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างได้มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน โดยสามารถพิจารณาได้ตามลักษณะความสำคัญของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

### 2.1.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just Price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวความคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาได้มีการดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่มีความยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกับตำแหน่งด้วย

โดยทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้อาจถือได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เก่าแก่อันมีมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจ ตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น ดังนั้น แนวความคิดนี้จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในยุคกลางของยุโรปก่อนที่จะได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม<sup>2</sup> โดยการนำเอาหลักเกณฑ์ของ “ค่าจ้างยุติธรรม” ที่เกี่ยวกับการควบคุมหรือวิธีกำหนดมาใช้กับค่าจ้างแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายค่าจ้างในระยะแรกๆ ส่วนใหญ่ล้วนแล้วยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้นจากระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรี

<sup>2</sup> ซีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 40.

สามารถดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัวได้ โดยที่สามารถรับบริการการผลิตของตนเอาไว้ได้ต่อไป ในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมีอิทธิพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบาย และการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญ คือ การพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น<sup>3</sup>

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดความยุติธรรมนี้ ได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่ใช้เรื่องของการแลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่เข้ามาช่วยในสายการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือมีคุณค่าเกี่ยวกับราคาอยู่ในตัว ดังนั้น การมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้ จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ เมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้นั้น ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คนสามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ<sup>4</sup>

### 2.1.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้ ได้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นช่วงที่สังคมอุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปโดยเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวความคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม ซึ่งในระบายนั้ นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส กลุ่มฟิซิโอเครทเริ่มเห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ในยุคสมัยปัจจุบันนี้ ได้พยายามคิดหาทฤษฎีที่จะอธิบายถึงเรื่องของการจ่ายค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้มีแนวคิดว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับอันไม่แตกต่างไปจากระดับพอประทังชีพอยู่เสมอ คือ มีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นในการเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกมีหลานสำหรับเป็นกำลัง

<sup>3</sup> สุณี ฉัตราคม. (2528). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. หน้า 16.

<sup>4</sup> จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. หน้า 11.

แรงงานอันสำคัญที่เพียงพอต่อความต้องการในสังคมอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพ ขนาดของครอบครัวก็จะขยายออกส่งผลให้ชนชั้นแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณของการเสนอขายแรงงานมีเพิ่มมากขึ้น และค่อยๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพ เช่นเดิม ในทิศทางตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขายแรงงานก็จะลดลงด้วยเพราะ โรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ<sup>5</sup>

ต่อมาแนวความคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในประเทศอังกฤษ ก่อนมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขแนวความคิดโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญๆ คือ อัดัม สมิท (Adam Smith) ได้เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความต้องการ (Demand) และการเสนอขาย (Supply)<sup>6</sup> ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ และนายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างมากกว่าสภาพแรงงาน เนื่องจากมีการจัดองค์การและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ สภาพแรงงานจึงไม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง<sup>7</sup> และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษอีกคนหนึ่ง คือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ได้อธิบายเอาไว้โดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอด ซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ดังนั้นเมื่อแรงงานมีน้อย อัตราค่าจ้างก็จะสูง อันเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มขึ้น และจะมีผลให้ค่าจ้างแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไปเป็นวัฏจักร โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้อยู่บ้าง เฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น

จึงเป็นที่น่าสังเกตได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพนี้ มีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการซึ่งข้อบกพร่องที่เห็นได้ชัดเจนในปัจจุบัน คือ การที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นขนาดของครอบครัวก็จะขยายใหญ่ขึ้นทำให้แรงงานมีจำนวนมากเกินไป แต่ปรากฏว่าในสังคมสมัยใหม่ เมื่อรายได้สูงขึ้น บุคคลนอกจากจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้แก่ตนเองและครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษาขนาดของครอบครัวให้เหมาะสมด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มอย่างรวดเร็วจนเกิดผล

<sup>5</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2545). ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2545. หน้า 5.

<sup>6</sup> ชีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 41.

<sup>7</sup> สุณี ฉัตรากม. เล่มเดิม. หน้า 16.

เสียอย่างที่เคยได้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้เกิดความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มเร็วกว่าอาหารจนก่อให้เกิดความอดอยากนั้นไม่เป็นความจริงตามที่กลัวกันไว้

### 2.1.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยนั้น ถูกกำหนดโดยปัจจัยหลักจากการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาว และเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ได้เกิดขึ้นมาในคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญชาวอังกฤษที่มีบทบาทเป็นอย่างมากในการเสนอทฤษฎีนี้ คือ จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart mill) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าการเสนอซื้อแรงงานขึ้นอยู่กับกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทุนหมุนเวียนที่ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของเป็นผู้ถือไว้ โดยจะสะสมทรัพยากรมาจากการดำเนินการผลิตในปีก่อนๆ ผู้ประกอบการจะใช้ทุนหมุนเวียนนี้ส่วนหนึ่ง เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับวัสดุ ค่าเช่าและดอกเบี้ยอีกส่วนหนึ่งนั้น จะถูกกันเอาไว้เพื่อจ้างแรงงาน และการเสนอขายแรงงานขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ดังนั้นปริมาณของกองทุนค่าจ้างที่ถูกจัดสรรไว้ล่วงหน้านี้ร่วมกับปริมาณแรงงานที่จะถูกจ้าง จะเป็นตัวกำหนดราคาตลาดของแรงงาน หรือค่าจ้างในแต่ละระยะการทำงาน และกองทุนค่าจ้างที่จะจ่ายให้แรงงานนี้มีจำนวนคงที่ ฉะนั้น ความพยายามใดๆ ที่จะปรับปรุงระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นไม่ว่าโดยสภาพแรงงานหรือโดยรัฐบาลนั้น โดยส่วนรวมแล้วจะไม่เป็นผลเช่น ถ้ากฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐ ทำให้ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งได้ค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะทำให้ลูกจ้างอื่นๆ ซึ่งเคยได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับขั้นต่ำตามกฎหมาย ทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำลง<sup>8</sup>

ตัวอย่างเช่น สถานประกอบการ ก. มีลูกจ้างทั้งหมด 100 คน นายจ้างมีกองทุนค่าจ้างสำหรับจ่ายให้แก่ลูกจ้างวันละ 2,500 บาท คงที่ทุกวัน โดยลูกจ้าง 50 คน ได้รับค่าจ้างวันละ 20 บาท ส่วนลูกจ้างอีก 50 คนได้รับค่าจ้างวันละ 30 บาท ฉะนั้นเมื่อมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราวันละ 25 บาท จะทำให้ลูกจ้าง 50 คนแรกได้รับค่าจ้างเพิ่มเป็นวันละ 25 บาท แต่เนื่องจากกองทุนค่าจ้างของนายจ้างมีจำนวนคงที่ จะส่งผลให้ลูกจ้างอีก 50 คนจะได้รับค่าจ้างลดลงเป็นวันละ 25 บาทเท่ากับลูกจ้าง 50 คนแรก หรือมิฉะนั้นนายจ้างก็ต้องปลดลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างวันละ 30

<sup>8</sup> สุณี เบญจรงค์กิจ. (2522). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง เล่ม 1. หน้า 6.



บาทออก 50 คน ถ้าลูกจ้างดังกล่าวไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดลง แต่เนื่องจากสถานประกอบการอื่นๆ ก็มีจำนวนกองทุนค่าจ้างคงที่จึงตกอยู่ในสภาพเดียวกัน ทำให้ลูกจ้างอีก 50 คนจึงจำเป็นต้องยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดลง

ทฤษฎีดังกล่าวจึงไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะการแบ่งเฉลี่ยเท่ากัน โดยไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ควรจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความอาวุโส ความยากง่ายของงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักความเป็นจริง และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยิ่งลูกจ้างมีจำนวนมาก ค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนก็จะถูกระทบโดยการได้รับค่าจ้างลดลงตลอดเวลา ในทางตรงกันข้าม การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องมีการลดคนทำงานให้น้อยลง ซึ่งหลักการและเหตุผลของทฤษฎีที่ขัดต่อความเป็นจริง ทำให้ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับไปโดยปริยาย

#### 2.1.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพผลผลิตแรงงาน (Productivity of Labor) เป็นหลัก โดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงานซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อยคือ

##### 1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ ทั้งนี้โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ล้วนคงที่ และมูลค่าของผลผลิตที่ลูกจ้าง หรือคนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องมาจากผลผลิตของคนงานที่มีสูงขึ้น สภาพการจ้างงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเป็นไปในรูปแบบนี้ คือ การจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดๆ หนึ่งของผลผลิตก็จะลดต่ำลง ซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้เองผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลดลงตามสภาพเช่นนี้นายจ้างจะยังสามารถจ้างคนงานได้เรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย

กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกัน จึงเท่ากับว่าต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

## 2) ทฤษฎีประสิทธิภาพการผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นเป็นการปรุ่่งแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนได้แสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพการผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานว่า เมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของคนนั้นก็สูงเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆ นั้น จะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับถาวร

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้ไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

### 2.1.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wage)

การต่อรองค่าจ้างได้มีการพิจารณามาบ้างแล้วในสมัยของ Smith แต่นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก จนถึงราวทศวรรษที่ 1890 นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ Sidney และ Beatrice Webbs และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ Bates Clark ได้นำเอาการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาร่วมต่อรอง และต่อมาราวทศวรรษที่ 1920 AC Pigou เป็นอีกผู้หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยอำนาจการต่อรอง

โดยเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1890 เป็นต้นมา สหภาพแรงงานได้พัฒนามากขึ้นจนมีความเข้มแข็ง ทำให้มีนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ คือ Sidney และ Beatrice และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกา คือ J.B. Clark ได้นำเอาหลักการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาร่วม (Collective Bargaining) ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่า ค่าจ้างในระยะสั้นโดยปกติจะถูกกำหนดโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในลักษณะของการต่อรองร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเป็นกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างเป็นเพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการหรืออุตสาหกรรม ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น<sup>9</sup>

<sup>9</sup> วีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 46.

- A. (Upper limit) จุดสูงสุดที่สหภาพแรงงานเรียกร้องค่าจ้าง
  - C. (Upper limit) ของนายจ้าง คือจุดยืนของนายจ้าง
  - B. (Lower limit) ของสหภาพแรงงาน คือจุดยืนของสหภาพแรงงาน
  - D. (Lower limit) จุดต่ำสุดที่นายจ้างเสนอให้ค่าจ้าง
- ช่วง AD คือช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน  
ช่วง CB คือช่วงที่จะตกลงค่าจ้างได้ (rang of practical bargains)

### ภาพที่ 2.1 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่สามารถต่อรองได้สำเร็จ

ทฤษฎีการต่อรองในยุคแรก ๆ ส่วนมากจะใช้หลักง่ายๆ โดยกำหนดขอบเขตขั้นสูง (Upper limit) และขอบเขตขั้นต่ำ (Lower limit) ตัวอย่างเช่นแนวความคิดของ John Davidson ในปี 1898 ได้เขียนไว้ว่า นายจ้างมีอัตราค่าจ้างสูงสุดอัตราหนึ่งไว้ในใจ ซึ่งไม่ต้องการให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะจ่ายให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนแรงงานก็มีอัตราค่าจ้างต่ำสุดไว้ในใจ ซึ่งเขาจะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะให้ได้ค่าจ้างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ช่วงระหว่างขอบเขตขั้นสูงและขั้นต่ำเรียกว่า ขอบเขตต่อรอง (disputed territory) และอัตราที่เกิดขึ้นจริงจะอยู่ในช่วงนี้ ส่วนอัตราค่าจ้างจะอยู่ตอนใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้ต่อรองเป็นสำคัญ

- A. (Upper limit) จุดสูงสุดที่สหภาพแรงงานเรียกร้องค่าจ้าง
  - B. (Lower limit) ของสหภาพแรงงาน คือจุดยืนของสหภาพแรงงาน
  - C. (Upper limit) ของนายจ้าง คือจุดยืนของนายจ้าง
  - D. (Lower limit) จุดต่ำสุดที่นายจ้างเสนอให้ค่าจ้าง
- ช่วง AD คือ ช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน  
ช่วง BC คือ ช่วงที่ไม่สามารถตกลงกันได้ (no rang of practical bargains)

### ภาพที่ 2.2 การต่อรองค่าจ้างกรณีที่ไม่สำเร็จ

แนวคิดที่มีบทบาทสำคัญกับทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง คือแนวคิดของ AC Pigou ซึ่งได้อธิบายเอาไว้ว่า ถ้าฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรี อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดที่จุดใดจุดหนึ่งอย่างแน่นอน เพราะอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ส่วนกรณีที่อัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันเสรี แต่ถูก

กำหนดโดยการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง ซึ่งอัตราค่าจ้างไม่อาจกำหนดได้แน่นอนในอัตราเดียว เพราะในอัตราค่าจ้างต่างๆ นั้นสหภาพแรงงานต้องการได้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า ในขณะที่เดียวกันสมาคมนายจ้างต้องการจะจ่ายให้ต่ำกว่าอัตรานั้น ในการต่อรองเพื่อขอขึ้นค่าจ้างหรือสิ่งอื่นๆ มีทางที่จะตกลงกันได้ก็ต่อเมื่อจุดยืนของทั้งสองฝ่ายมาพบกันหรือเหลื่อมกันเท่านั้น แต่ถ้าจุดยืนของทั้งสองฝ่ายไม่พบกันหรือเหลื่อมกัน ก็จะไม่มีความที่จะต่อรองสำเร็จ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

ช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน คือ ช่วงระหว่างอัตราค่าจ้างสูงสุดระดับหนึ่ง (Upper limit) ซึ่งสหภาพแรงงานไม่อาจเรียกร้องเอาค่าจ้างที่สูงกว่านี้ได้ เพราะถ้าเรียกร้องเอาค่าจ้างสูงกว่านี้ได้แล้ว นายจ้างอาจเลิกจ้างแรงงานได้ กับอัตราค่าจ้างต่ำสุด (Lower limit) ของนายจ้าง โดยนายจ้างจะไม่ลดค่าจ้างต่ำกว่าระดับนี้เพราะเกรงว่าจะไม่มีแรงงานมาทำงาน จากแผนภูมิคือช่วง AD จุดยืนของสหภาพแรงงาน คือ จุดที่อัตราค่าจ้างที่ต่ำที่สุด (Lower limit) ที่สหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจ ซึ่งพิจารณาจากผลได้ผลเสียของการนัดหยุดงาน แต่ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำกว่าระดับนี้ แรงงานก็จะประท้วงโดยการนัดหยุดงาน จุดยืนของสหภาพแรงงานจะสูงหรือต่ำ ก็ขึ้นอยู่กับต้นทุนของการนัดหยุดงาน แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องไม่เกินช่วงที่ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน จากรูปจุดยืนของสหภาพแรงงานคือจุด B จุดยืนของนายจ้าง คือ จุดที่นายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในใจสูงสุดระดับหนึ่ง (Upper limit) ซึ่งจะไม่ยอมให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ เพราะถ้าเพิ่มค่าจ้างให้คนงานมากกว่าระดับนี้จะเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการผลิต จากแผนภูมิจุดยืนของนายจ้างคือจุด C ในการต่อรองขึ้นค่าจ้าง สหภาพแรงงานกำหนดไว้ในใจว่าจะขอขึ้นค่าจ้างคนละ B ถึง A บาท และนายจ้างก็กำหนดไว้ในใจว่าจะให้ได้คนละ D ถึง C บาท ซึ่งในการต่อรองนี้นายจ้างจะให้ค่าจ้างระดับต่ำสุดไม่ต่ำกว่า D บาทก่อน และหลังจากนั้นก็เพิ่มค่าจ้างขึ้นเรื่อยๆ แต่ทั้งนี้ก็ต้องไม่เกิน C บาทและฝ่ายสหภาพแรงงานมักจะเรียกค่าจ้างสูงสุด A บาท แต่เนื่องจากการต่อรองกันสหภาพแรงงานก็จะยอมลดลงมาเรื่อยๆ แต่ไม่ต่ำกว่า B ซึ่ง B และ C ก็คือจุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างตามลำดับ ในกรณีที่ B และ C เหลื่อมกันดังแผนภูมิที่ 1 ก็สามารถที่จะเจรจาต่อรองกันได้สำเร็จ แต่อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปในทาง B หรือ C นั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของทั้ง 2 ฝ่าย ถ้าสหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่านายจ้าง อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปในทางจุด C ในทางตรงข้าม ถ้านายจ้างมีอำนาจการต่อรองเหนือกว่าสหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปใกล้เคียงที่จุด B ในกรณีที่ B และ C ไม่พบกันหรือเหลื่อมกัน ดังแผนภูมิที่ 2 ช่วง BC จะเป็นช่วงที่ไม่สามารถต่อรองกันได้ สหภาพแรงงานจะประท้วงด้วยการนัดหยุดงาน ตัวอย่างเช่นในการเจรจาต่อรอง สหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจว่าต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 70-90 บาท และนายจ้างก็ตั้งใจไว้ว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 60-85 บาท ดังนั้นจุดยืนของสหภาพ

แรงงานและนายจ้างคือ 70 และ 85 บาท ตามลำดับ ในกรณีนี้การเจรจาต่อรองจะสำเร็จได้ และอัตราค่าจ้างจะอยู่ในช่วง 70-85 บาท ส่วนจะเป็นเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรอง ถ้าอำนาจการต่อรองของนายจ้างเหนือกว่าสหภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างจะมีแนวโน้มไปยัง 70 บาท แต่ถ้าอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานเหนือกว่านายจ้าง อัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มไปทางด้าน 85 บาท ในทำนองตรงข้าม ถ้าสหภาพแรงงานตั้งไว้ในใจว่าต้องการจะได้ค่าจ้างคนละในช่วง 70-90 บาท แต่นายจ้างตั้งใจไว้ว่าจะสามารถให้ค่าจ้างได้คนละในช่วง 60-65 บาท ดังนั้นจุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างคือ 70 และ 65 บาท ตามลำดับ ในกรณีนี้จุดยืนของสหภาพแรงงานและนายจ้างไม่เหลือมกันการเจรจาต่อรองไม่สามารถทำได้สำเร็จ ซึ่งนายจ้างต้องยอมให้สหภาพแรงงานนัดหยุดงานไป

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างต่างๆ ไป โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นว่าในภาวะเศรษฐกิจสังคมระยะยาว กลไกทางสังคมที่สำคัญเมื่อจำนวนประชากรมีเพิ่มขึ้น และนายจ้างเป็นผู้ได้เปรียบ ก็ย่อมที่จะเป็นฝ่ายเอารัดเอาเปรียบและมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ดังนั้นความพยายามของรัฐในการที่จะเข้าแทรกแซง และรวมไปถึงการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลต่อระดับค่าจ้างในระยะเวลาด้านสั้นเท่านั้น เพราะนายจ้างยอมที่จะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่จะทำให้ นายจ้างต้องขาดทุน ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใด จำต้องที่จะหางานทำและยอมรับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ ไม่ว่าจะอัตราค่าจ้างนั้นลูกจ้างจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่มากน้อยเพียงใดก็ตาม อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนเป็นอัตราเดียวได้<sup>10</sup>

### 2.1.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีการพัฒนามาเป็นระยะ และมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักนำมาต่อรองกัน ทฤษฎีค่าจ้างอื่นนั้นๆ ก็จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ

1) ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ (Residual Claimant Theory) ค่าจ้างจะเท่ากับผลผลิตของอุตสาหกรรม หักด้วยผลตอบแทนแก่ปัจจัยอื่นๆ 3 ส่วน ได้แก่ ค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร ซึ่งถูกกำหนดมาเรียบร้อยแล้วในลักษณะและปริมาณ ลูกจ้างจึงได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับปริมาณผลผลิตของอุตสาหกรรมส่วนที่เหลือเฉลี่ยตามจำนวนลูกจ้าง และได้มีการแสดงแนวความคิดต่อไปว่าถ้าแรงงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่มีการใช้ทุน หรือที่ดินมากขึ้นในการเพิ่มผลผลิตแล้ว

<sup>10</sup> มานิตย์ ผิวขาว. (2546). การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย. หน้า 14-16.

ผลผลิตส่วนที่เพิ่มขึ้นก็จะไปเพิ่มในส่วนที่เหลือสำหรับจ่ายให้ลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องไปเพิ่มให้แก่เจ้าของที่ดินและทุน เพราะเหตุว่าไม่ได้ใช้ปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ลูกจ้างจึงสามารถปรับปรุงสภาพของตนได้ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตของตน อันเป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันที่มีชื่อว่า Francis A Walker

2) ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wages) ทฤษฎีนี้ได้เกิดขึ้นโดยมี Karl Marx เป็นผู้คิดค้น และเนื่องจากประสบการณ์ชีวิตของเขาที่ได้เห็นความทุกข์ยากของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างมากในระยะของการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยมีแนวความคิดที่ว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิดก็คือ ต้นทุนแรงงานที่ใช้ผลิตสินค้านั้นนั่นเอง กล่าวคือ ค่าของวัตถุดิบและสิ่งอื่นๆ จะมีขึ้นก็ต่อเมื่อได้บวกค่าแรงงานเข้าไปด้วยเท่านั้น และได้อธิบายว่าในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวบรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยฝ่ายลูกจ้างเข้าไว้ แต่จะมีการจ่ายให้ลูกจ้างน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้น โดยจะจ่ายให้กับลูกจ้างเพียงระดับที่ลูกจ้างพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น ส่วนมูลค่าของผลผลิตส่วนที่เหลือที่นายจ้าง หรือผู้ประกอบการจะจ่ายให้กับลูกจ้างนั้น เรียกว่า มูลค่าส่วนเกิน (Surplus Value) ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร ทั้งๆ ที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น ฉะนั้น การที่ผู้ประกอบการเอามูลค่าส่วนที่เกินนี้ออกไปเพื่อไม่จ่ายให้กับลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง (Exploitation)

3) ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค (Consumption Theory of Wages)

4) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน (Law of Supply and Demand)

5) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Sciences Theory of Wages) ซึ่งทฤษฎีนี้จะพิจารณาจากระดับค่าจ้างของกิจการแต่ละประเภท อันมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การพิจารณาค่าจ้างเฉพาะบุคคล และการกำหนดค่าจ้างให้เป็นเครื่องมือจูงใจด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างต่างๆ ไป โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นกันว่าในภาวะสังคมเศรษฐกิจระยะยาว กลไกทางสังคมที่สำคัญเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และนายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้เปรียบยอมที่จะเอารัดเอาเปรียบ และมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ความพยายามของรัฐบาลในการเข้าแทรกแซงและการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลต่อระดับค่าจ้างในระยะเวลาอันสั้นเท่านั้น เพราะนายจ้างย่อมไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่จะทำให้ นายจ้างต้องประสบภาวะขาดทุน ส่วนลูกจ้างก็ไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใด จึงจำเป็นที่จะต้องทำงานดังกล่าวและยอมรับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ไม่ว่าอัตราค่าจ้างนั้นจะถูก

อาร์ตเอาเปรียบเพียงใดก็ตาม ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างไร และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดค่าจ้างควรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกฎหมายและสังคม ทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมกับชุมชนหนึ่ง หรือประเทศหนึ่ง อาจใช้ไม่ได้กับอีกชุมชนหนึ่งหรืออีกประเทศหนึ่งก็เป็นได้ แต่อย่างไรก็ตามในมุมมองของนักกฎหมายก็ได้มีการพยายามที่จะหาทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อที่จะได้นำทฤษฎีนั้นๆ มาบัญญัติเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างของประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่นักกฎหมายแสวงหาและต้องการมากที่สุด เพราะนอกจากจะเกิดความแน่นอนแล้ว ยังเกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้างด้วย

## 2.2 วิวัฒนาการกำหนดค่าจ้าง

การกำหนดค่าจ้างในประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยเริ่มจากในยุคที่มีการจ้างแรงงานยังไม่มีค่าจ้างมากนัก อันเนื่องมาจากการเกณฑ์แรงงานจนกระทั่งถึงยุคที่การจ้างแรงงาน โดยการจ่ายค่าจ้างมีความสำคัญ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาเป็นยุคต่างๆ ได้ดังนี้

### 2.2.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประเทศไทยในอดีตจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ตลาดแรงงานถูกพันนาการโดยระบบไพร่ กล่าวคือ ผู้ชายไทยอายุระหว่าง 18-60 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ในรูปแบบไพร่สมบ้าง ไพร่หลวงบ้าง และแรงงานเกณฑ์บ้าง ซึ่งสภาพแรงงานดังกล่าวทำให้ค่าจ้างเป็นเรื่องที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่มีบทบาทใดๆ เลยในอดีต

การใช้แรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างเริ่มมีความสำคัญในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการจ้างแรงงานทำการขุดคลอง แต่ปรากฏว่าชาวไทยในสมัยนั้นไม่ได้มารับจ้าง โดยการใช้แรงงาน อันเนื่องมาจากต้องรับใช้มูลนาย และกษัตริย์ จนขาดแคลนแรงงานเสรี หรืออาจเป็นเพราะการถือว่างานรับจ้างเช่นนั้นเป็นงานชั้นต่ำ<sup>11</sup> จึงผลักดันให้แรงงานชาวจีนที่อพยพมาอยู่ในประเทศไทยเข้ามารับจ้างในครั้งนั้นเป็นส่วนใหญ่

<sup>11</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2523). กฎหมายแรงงาน. หน้า 7.

### 2.2.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในระยะก่อนที่จะมีการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่นาน ระบบการจ้างแรงงานเริ่มมีบทบาท และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น แต่แรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะชาวจีน ซึ่งคำว่า “จ้างแรงงาน” นั้น ได้เริ่มมีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทยขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 โดยมาตราที่บัญญัติถึงเรื่องการจ้างแรงงานไว้เป็นพื้นฐานคือ มาตรา 575 ได้บัญญัติไว้ว่า “อันว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้” บทบัญญัติมาตรานี้ได้กล่าวถึงสินจ้าง ซึ่งก็คือค่าจ้างถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานซึ่งกันและกัน แต่กฎเกณฑ์การควบคุมการกำหนดค่าจ้างนั้นใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา คือขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่ายที่จะตกลงต่อกันโดยเสรี

### 2.2.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน

การกำหนดค่าจ้างนั้นยังไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์ควบคุมทางกฎหมาย ดังนั้นการกำหนดค่าจ้างทั่วไปจึงเป็นการปล่อยให้ลูกจ้างกับนายจ้างตกลง หรือต่อรองค่าจ้างกันเองโดยลำพัง ลูกจ้างจึงอยู่ในฐานะที่ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบเสียเป็นส่วนใหญ จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2499 จึงมีการออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานที่บัญญัติเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน และมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ไว้ด้วย ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรมขึ้น โดยยอมให้ฝ่ายลูกจ้างสามารถที่จะรวมตัวกันในการต่อรองเรื่องของค่าจ้างกับนายจ้างได้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 มีการปฏิวัติเกิดขึ้นภายใต้การนำของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทำให้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไป ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งการปฏิวัตินี้ดังกล่าวก่อให้เกิดการหยุดชะงักของวิวัฒนาการแรงงาน และเกิดผลกระทบต่อภาคแรงงานหลายประการ

จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่ในปี พ.ศ. 2507 โดยการนำของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้มีความพยายามในการปรับปรุงนโยบายทางด้านแรงงาน เนื่องจากปัญหาแรงงานที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ ผู้ใช้แรงงานต้องประสบกับปัญหาการเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง เป็นผลทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่ต่ำเกินไป ลูกจ้างจึงได้มีการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อเสถียรภาพของประเทศ ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประกอบกับรัฐบาลไทยถูกโจมตีจากองค์กรแรงงานต่างประเทศในที่ประชุมองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่ามีการเอาเปรียบลูกจ้าง



ดังนั้นในปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีการร่างกฎหมายแรงงานขึ้นมาอีกครั้ง และได้ประกาศใช้ในปีนั้น ซึ่งก็คือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2515 และได้มีกฎหมายที่ออกตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกมาแก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอีกหลายฉบับ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานทั่วไป

ต่อมาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 อันมีผลทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำถูกยกเลิกไปโดยปริยาย ดังนั้นการใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานทำให้บทบาทของค่าจ้างมีมากขึ้น และมีความซับซ้อนเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่ส่วนหนึ่งก็เป็นเรื่องของอำนาจต่อรองของลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมมากขึ้น ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้กับตนเองมากขึ้น รวมทั้งมีสิทธิเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้

## 2.3 ความหมายของคำว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

นิยามของคำว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้น ได้มีการให้ความหมายทั่วไปไว้อยู่หลายความหมาย โดยแต่ละความหมายก็จะถูกกำหนดขึ้นจากการตีความตามหลักเศรษฐศาสตร์ หลักบริหารธุรกิจ หรือตีความตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ดังนี้

### 2.3.1 ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง”

เมื่อพูดถึงคำว่าค่าจ้างย่อมเป็นที่เข้าใจกันได้ว่า “ค่าจ้าง” เป็นสิ่งสำคัญในการที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานเป็นรายชิ้น ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้าง ตามรูปแบบของวิธีการจ่ายค่าจ้างที่สำคัญ คือ การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (Time Rate) และการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (Piece Rate)<sup>12</sup> แต่เนื่องจากสภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีแนวโน้มในการพัฒนาเป็นแบบสังคมอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ ค่าจ้างแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงาน และในด้านที่เป็นเงินทุนในการประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นได้มีการบัญญัติเป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

<sup>12</sup> วีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 38-39.

2499 และหลังจากนั้นเป็นต้นมาก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำนิยามอยู่บ่อยครั้ง เมื่อได้มีการตรากฎหมายขึ้นมาใหม่ ทำให้การกำหนดคำนิยามของคำว่าค่าจ้างแรงงาน จึงแตกต่างกันไปตามแนวทางการคิด จุดมุ่งหมาย และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความสำคัญของค่าจ้างแรงงาน

### 2.3.1.1 ความหมายทั่วไป

1) ค่าจ้างในความหมายทางเศรษฐศาสตร์ ตามมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์นั้น ได้มองค่าจ้างเอาไว้ในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับกว้างที่สุดมองว่า ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่แลกกับการใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ในมุมมองนี้ค่าจ้างจะรวมถึงผลกำไรของผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการ ในลักษณะที่เป็นการชดเชยที่เขาไม่ได้นำทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในทางอื่น ในระดับที่แคบลงมาจะมองค่าจ้างในลักษณะเป็นผลตอบแทนที่แลกกับแรงงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ผลตอบแทนทุกชนิดที่ลูกจ้างได้รับเป็นประโยชน์จากการรับทำงานให้นายจ้างถือได้ว่าเป็นค่าจ้างทั้งหมด ซึ่งจะรวมไปถึงเงินรางวัล และเงินสงเคราะห์บางประเภทด้วย และในระดับที่แคบที่สุดนั้นค่าจ้างอันเป็นเงินตอบแทนกำลังแรงงานให้แก่ผู้ซึ่งทำงานให้ผู้อื่น หรือค่าจ้างที่เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างนั่นเอง

2) ค่าจ้างในความหมายทางบริหารธุรกิจ จะอยู่ในเรื่องของค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งก็คือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างนั่นเอง โดยค่าจ้างที่นักบริหารคำนึงถึง ก็คือ ผลประโยชน์ทุกชนิด ทุกลักษณะที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง เนื่องจากการที่ลูกจ้างรับทำงานให้แก่นายจ้าง โดยเรียกผลประโยชน์นั้นว่า ค่าตอบแทน ซึ่งสามารถแยกออกเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส และค่าวันหยุดราชการ รวมไปถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมด้วย เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสงเคราะห์บุตร เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร หรือกิจการของนายจ้าง<sup>13</sup>

3) ค่าจ้างตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า (กฎ) น. เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือ ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความ

<sup>13</sup> ปาลิน ตั้งสุวรรณวรรณ. (2550). ค่าจ้าง. หน้า 16.

รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด จำนวน หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร<sup>14</sup>

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าจ้างแรงงานจะมีความหมายที่แตกต่างกันอยู่บ้างในหลาย ความหมายตามความคิดของแต่ละบุคคล แต่จากธรรมเนียมปฏิบัติของการจ้างแรงงานอันเป็นที่ ยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน ได้เป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ค่าจ้างต้องเป็น เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในการตอบแทนการทำงาน กล่าวคือ ถ้าไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องมีการจ่าย ค่าจ้าง (No Work No Pay) ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัตินี้ได้ถือเป็นหลักสำคัญของกฎหมายแรงงานดังจะ กล่าวต่อไป เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน โดยสังเขป

### 2.3.2 ความหมายของคำว่า “ค่าล่วงเวลา”

เมื่อนายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานตามปกติในแต่ละวัน แล้ว นายจ้างจะต้องให้ค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างด้วย โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลา สำหรับการทำงานล่วงเวลา

#### 2.3.2.1 ความหมายทั่วไป

ค่าล่วงเวลาตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า (กฎ) น. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวัน ทำงาน<sup>15</sup>

วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และถ้าลูกจ้างได้ ทำงานเกินไปกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ ลูกจ้างเพิ่มอีกด้วย

### 2.3.3 ความหมายของคำว่า “ค่าทำงานในวันหยุด”

เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็วันหยุด ประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานใน วันหยุดให้แก่ลูกจ้างด้วย

<sup>14</sup> ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. หน้า 242.

<sup>15</sup> แหล่งเดิม. หน้า 242.

### 2.3.3.1 ความหมายทั่วไป

โดยปกติแล้วลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในวันหยุด ดังนั้นตามความหมายทั่วไปก็คือ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันที่อันมิใช่วันทำงานตามปกติของลูกจ้าง และเป็นวันหยุดพักผ่อนของลูกจ้างอีกด้วย เช่นนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนของการทำงานในวันหยุดด้วย เป็นต้น

## 2.4 ประเภทของค่าจ้างที่จ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ค่าจ้างที่นายจ้าง หรือผู้ประกอบการจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น เป็นการพิจารณาจากวัตถุประสงค์ หรือเจตนาของนายจ้าง ในการจ่ายเงินหรือสิ่งของแต่ละประเภทดังนี้<sup>16</sup>

### 2.4.1 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงาน

กิจการบางประเภทที่นายจ้างต้องใช้เงินลงทุนสูง มีเครื่องมือเครื่องจักรราคาแพง ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาจำนวนมาก หรือเช่ามาในอัตราสูง และการที่ลูกจ้างไม่มาทำงานนั้น ทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เพราะต้องปล่อยให้เครื่องมือเครื่องจักรหยุดนิ่งไม่อาจสร้างผลผลิตให้แก่ นายจ้างได้ หรือแม้กระทั่งในกิจการที่เกี่ยวกับการบริการ การที่ลูกจ้างไม่มาทำงานจะมีส่วนทำให้การบริการของนายจ้างต้องเกิดความเสียหายบกพร่อง และส่งผลให้นายจ้างเสียลูกค้าด้วย กิจการประเภทนี้ได้แก่ กิจการที่เกี่ยวกับการสร้างทาง กิจการเกี่ยวกับรถโดยสารประจำทาง เป็นต้น ดังนั้นเพื่อที่จะจูงใจลูกจ้างให้มาทำงานทุกวันตามที่นายจ้างกำหนด นายจ้างส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างดังนี้

- 1) ส่วนหนึ่งจ่ายเป็นเงินเดือน ซึ่งถือเป็นรายได้ของลูกจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามจำนวนที่แน่นอน
- 2) อีกส่วนหนึ่งจ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยง โดยจะจ่ายให้เฉพาะในวันที่ลูกจ้างมาทำงาน และได้ทำงานให้แก่ นายจ้างด้วย ในส่วนของเบี้ยเลี้ยงนี้ นายจ้างจะกำหนดการจ่ายให้โดยคิดเป็นจำนวนชั่วโมง หรือคิดเป็นรายวันตามที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ตน ดังนั้น รายได้ของลูกจ้างที่ได้รับจากค่าจ้างในส่วนนี้จึงมีจำนวนที่ไม่แน่นอน และอัตราที่ไม่เท่ากัน ตามจำนวนชั่วโมง หรือจำนวนวันที่ลูกจ้างได้ทำงาน

<sup>16</sup> วีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 54.

การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีดังกล่าว โดยลักษณะของการจ่ายค่าจ้างในส่วนที่จ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงนั้น จะมีจำนวนมากกว่าค่าจ้างในส่วนที่จ่ายเป็นเงินเดือนแน่นอน รายได้ของลูกจ้างจึงขึ้นอยู่กับเบี้ยเลี้ยงเป็นสำคัญ

#### 2.4.2 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันทำงาน

การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้ จ่ายเพื่อเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างมีความตั้งใจ และขยันในการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

##### 1) ค่าจ้างตามปกติ

ค่าจ้างตามปกติ หมายถึง ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานตามปกติ ในอัตราที่แน่นอน และเป็นรายได้ตามปกติของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ตามระบบของการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ได้แก่

##### (1) เงินเปอร์เซ็นต์การขาย (Commission)

ในกิจการขายของส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกิจการขายของประเภทที่เป็นผลิตภัณฑ์แบบใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการแนะนำและการบริการของผู้ขาย เพื่อให้ผู้ซื้อเกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริการของตน กิจการประเภทดังกล่าวนี้นายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างตามส่วนเปอร์เซ็นต์ของราคาสินค้า หรือผลิตภัณฑ์ที่ลูกจ้างขายได้ เงินเปอร์เซ็นต์การขายนี้นายจ้างอาจกำหนดให้เป็นอัตราเดียวหรือหลายอัตราไม่ว่าลูกจ้างจะขายสินค้าได้เท่าใดก็ตาม โดยจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นตามปริมาณสินค้าที่ลูกจ้างขายได้ ทั้งนี้ไม่ว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างส่วนหนึ่งเป็นเงินเดือนอยู่แล้วหรือไม่ก็ตาม

##### (2) เงินเปอร์เซ็นต์การขายตัว

เงินเปอร์เซ็นต์การขายตัว เป็นชื่อที่ใช้เรียกเฉพาะสำหรับกิจการรถโดยสารประจำทาง นายจ้างจะจ่ายให้แก่พนักงานขับรถ พนักงานเก็บค่าโดยสาร และพนักงานซึ่งทำหน้าที่นายตรวจ โดยจ่ายให้เป็นเปอร์เซ็นต์จากจำนวนเงินที่ขายตัวได้ ซึ่งจะมีลักษณะเช่นเดียวกับเงินเปอร์เซ็นต์การขายนี้นายจ้าง

##### (3) เงินค่าบริการ (Service Charge)

ในกิจการโรงแรม หรือกิจการบางประเภทที่ต้องมีการบริการ นายจ้างจะคิดค่าบริการจากลูกค้าไว้ด้วย โดยคิดคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์จากค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือค่าบริการอื่นๆ แล้วนำมาแบ่งให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่ได้ตกลงกัน การคิดค่าบริการดังกล่าวจากลูกค้านั้น ส่วนใหญ่จะใช้ในกิจการที่มีธรรมเนียมปฏิบัติ อันเป็นที่ยอมรับของลูกค้าที่จะไปใช้บริการจากสถานประกอบการนั้นๆ

#### (4) เงินตบรางวัล (Tipping)

เงินตบรางวัล มีลักษณะเช่นเดียวกับเงินค่าบริการ กล่าวคือ เป็นการให้ของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ แต่แตกต่างกันตรงที่เงินตบรางวัลนี้ จะเกิดขึ้นได้จากความพึงพอใจของลูกค้า ผู้ได้รับบริการ ที่จะจ่ายให้กับผู้บริการมากน้อยเพียงใด หรือจะไม่จ่ายเลยก็ได้ และเงินที่ลูกจ้างจะได้รับจากการตบรางวัลนี้ ถ้าไม่มีการจัดควบคุมโดยฝ่ายนายจ้างก็ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

ดังนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่าเงินค่าบริการ และเงินตบรางวัลนี้ เกิดจากธรรมเนียมปฏิบัติจนกลายเป็นประเพณีสืบต่อกันมา และเป็นรายได้ที่สำคัญของลูกจ้างเท่าๆ กับเงินเปอร์เซ็นต์การขาย แต่เงินค่าบริการ และเงินตบรางวัลจะไม่มีผลต่อต้นทุนการดำเนินงานของนายจ้างแต่อย่างใด และเป็นรายได้ของลูกจ้างที่ไม่แน่นอน

#### 2) ค่าจ้างพิเศษ

ค่าจ้างพิเศษ หมายถึง ค่าจ้างส่วนประกอบ ซึ่งมีผลน้อยมากต่อรายได้ของลูกจ้างแต่ก็ถือได้ว่าเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างบางคนที่มีความขยัน หรือมีผลงานดีเป็นพิเศษ การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้เป็นเทคนิคการบริหารงานอย่างหนึ่งในลักษณะเช่นเดียวกับการพิจารณาความดีความชอบในการเพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง นอกจากนี้ยังทำให้ลูกจ้างมีความภาคภูมิใจ ตั้งใจทำงาน และขณะเดียวกัน ยังมีส่วนชักจูงให้ลูกจ้างคนอื่นๆ พยายามเอาแบบอย่าง ค่าจ้างพิเศษที่จะกล่าวถึงนี้ ได้แก่

##### (1) เงินรางวัลหรือเบียขยัน

เงินรางวัล มีความหมายในทางวงกว้าง หมายถึงการให้เงินเป็นรางวัลแก่ลูกจ้างที่ทำงานได้ผลดี หรือขยันทำงาน ส่วนเบียขยันมีความหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ขยันทำงาน เช่น จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานโดยไม่ลาหยุด หรือขาดงาน เงินรางวัล หรือเบียขยันนี้อาจจ่ายให้เป็นเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นก็ได้

##### (2) ค่าที่ยวรถ

ค่าที่ยวรถ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานที่ทำงานในกิจการรถโดยสารประจำทาง ในกรณีที่ทำจำนวนที่ยวรถวิ่งได้ตามที่กำหนดไว้ หรือมากกว่า หรือจ่ายให้ตามจำนวนเที่ยว

##### (3) ค่าตัวพิเศษ

ค่าตัวพิเศษ หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเก็บค่าโดยสารในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่สามารถขายตั๋วได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ หรือมากกว่า

ค่าจ้างทุกประเภทที่กล่าวมานี้ แม้จะเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการจ่ายให้ นอกเหนือจากกฎเกณฑ์การทำงานตามปกติ

คือจะพิจารณาจากความสามารถ หรือความขยันหมั่นเพียรของฝ่ายลูกจ้างเป็นพิเศษ และเมื่อพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างนั้น ตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ค่าจ้างประเภทต่างๆ นี้ไม่น่าจะอยู่ในความหมายของคำว่าค่าจ้างที่เป็นมาตรฐาน เว้นแต่เงินค่าที่ยวรดที่จ่ายให้ตามจำนวนเที่ยวที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์การทำงานตามปกติมากกว่า

#### 2.4.3 จ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษ

การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษนี้ ตามปกติลูกจ้างจะมีหน้าที่ทำงานในสภาพอย่างหนึ่ง แต่เมื่อนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในสภาพอีกอย่างหนึ่ง นายจ้างก็ต้องมีวิธีการจูงใจลูกจ้าง โดยการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานพิเศษ ซึ่งเป็นการจ่ายให้ นอกเหนือจากกฎเกณฑ์การทำงานตามปกติ ได้แก่

1) ค่าวินหรือค่ารถเวรดึก หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน ในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่ออกรถเที่ยวแรกหรือเที่ยวอื่นๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

2) เงินกะดึก (Night Shift Premium) หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในกะกลางคืน หรือกะดึก สำหรับกิจการประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรเป็นส่วนสำคัญ และต้องเดินเครื่องตลอดทั้งวันทั้งคืน หรือกิจการบางประเภทที่ต้องอาศัยลูกจ้างทำงานในช่วงเวลากลางคืน

3) เงินค่าทำงานหนัก หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ต้องใช้แรงงานหนักเป็นอย่างมาก หรืองานที่ต้องอาศัยความเสี่ยงเป็นพิเศษมากกว่างานในหน้าที่ปกติ

4) เบี้ยเลี้ยงเดินทาง หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ หรือต้องไปทำงานในต่างจังหวัด

การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานพิเศษดังกล่าว โดยปกติแล้วไม่น่าจะถือว่าเป็นค่าจ้างมาตรฐาน เว้นเสียแต่ว่างานพิเศษดังกล่าวนี้ เป็นงานในหน้าที่ปกติของลูกจ้างที่จะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำและได้กำหนดไว้แน่นอน

#### 2.4.4 การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น

การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น หมายถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงาน หรือต้องมาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้กำหนดไว้ตามปกติ นายจ้างจึงต้องมีวิธีการจูงใจให้กับลูกจ้างเช่นเดียวกัน เพื่อเป็นการตอบแทนลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง แต่

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากวันและเวลาดังกล่าวเป็นเวลาที่ลูกจ้างควรจะได้รับพักผ่อนหย่อนใจบ้าง กฎหมายแรงงานจึงได้ให้ความคุ้มครองการจ่ายไว้เป็นประเภทดังนี้

- 1) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ
- 2) ค่าทำงานในวันหยุด
- 3) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

#### 2.4.5 การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่นๆ

การจ่ายค่าจ้างในลักษณะอื่นๆ ได้แก่

- 1) เงินค่าตำแหน่ง หรือเงินค่าน้ำมันรถ หรือเงินรับรอง

เงินดังกล่าวนี้เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งทำงานในหน้าที่สำคัญ และมีหน้าที่จะต้องใช้จ่ายเงินเพื่อเป็นค่าเดินทาง หรือมีหน้าที่เกี่ยวกับการต้อนรับ หรือรับรองลูกค้า ซึ่งนายจ้างจะใช้วิธีการประมาณเหมาจ่ายอันมีจำนวนที่แน่นอน และไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้ใช้จ่ายไปมากน้อยเพียงใด

- 2) เงินค่าลี้ยงรถ

เงินค่าลี้ยงรถ หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานเก็บค่าโดยสารในกิจการรถโดยสารประจำทาง ที่กำหนดให้พนักงานเก็บค่าโดยสารต้องมีหน้าที่ดูแลความสะอาด และลี้ยงรถด้วย การจ่ายในลักษณะเช่นนี้เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามหน้าที่ และตำแหน่งของลูกจ้างที่ได้ทำงานไปในทางปกติ

- 3) เงินช่วยเหลือจากรัฐบาล

จะเป็นเงินที่ใช้ในกิจการโรงเรียนราษฎร์เสียเป็นส่วนใหญ่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจการอันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลจะเป็นผู้จ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่เจ้าของกิจการ โรงเรียนราษฎร์ เพื่อนำไปใช้จ่ายอันเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจ่ายเพื่อเป็นรายได้ของครูประจำโรงเรียน

การจ่ายในลักษณะอื่นๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นการจ่ายให้ภายใต้กฎเกณฑ์การทำงานของลูกจ้างตามปกติ และเป็นค่าจ้างมาตรฐานที่ควรจะได้รับพิจารณาด้วย

#### 2.5 โครงสร้างวิธีการจ่ายค่าจ้าง

ปัจจุบันนายจ้างมีวิธีการจ่ายค่าจ้าง ที่ใช้เป็นมาตรการในการจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยัน และเร่งผลผลิตในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ตลอดจนใช้เป็นเทคนิคในการบริหารงานเพื่อควบคุม



การทำงานของลูกจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้างต่างๆ เหล่านี้มีอยู่หลายวิธี ซึ่งสามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 ระบบคือ

### 2.5.1 การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (Time Rate)

การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณจากระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานเป็นสำคัญ โดยอาจกำหนดคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือรายปี การจ่ายค่าจ้างในระบบนี้ ลูกจ้างจะทำงานได้ผลมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การควบคุมการทำงาน ของลูกจ้าง โดยนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ หรือการบริหารงานในด้านอื่นๆ

### 2.5.2 การจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ (Piece Rate)

การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณตามผลงาน หรือปริมาณผลผลิตที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามจำนวนที่ตนสามารถผลิตได้ หรือบริการที่ตนได้ทำไว้ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ เป็นวิธีการในการจูงใจลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อลูกจ้างแต่ละรายเป็นสำคัญ แต่ก็มีผลเสียในด้านที่ว่า เป็นการใส่ลูกจ้างเหมือนกับเครื่องจักร ขาดมนุษยธรรมแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วย พิกัดหรือสูงอายุ<sup>17</sup> เป็นปัญหายุ่งยากแก่การคำนวณอัตราค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น และปัญหาในการบังคับตามกฎหมายแรงงานเป็นอย่างมาก การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างเป็นรายชิ้น เป็นเมตร เป็นหลา หรือเป็นเปอร์เซ็นต์ ตามจำนวนที่ลูกจ้างทำได้

### 2.5.3 การจ่ายค่าจ้างแบบผสม

เป็นรูปแบบของการจ่ายค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ ผสมกับวิธีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ตัวอย่างเช่น นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้เป็นประจำแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายเงินค่านายหน้า ค่าผลงานให้ลูกจ้างอีกเดือนละครั้ง โดยคำนวณจากเงินค่าขายสินค้าที่เก็บได้จากลูกค้าในเขตที่ลูกจ้างประจำอยู่ในอัตราร้อยละ 1.75<sup>18</sup> การจ่ายค่าจ้างตามลักษณะผสมนี้มีผลดีที่ทำให้งานของนายจ้างดำเนินไปได้ดียิ่งขึ้นจากการที่ลูกจ้างขยันทำงาน เนื่องจากลูกจ้างที่มีความสามารถและขยันจะมีค่าจ้างสูงขึ้น แต่มีข้อเสียที่ไม่สามารถกำหนดได้

<sup>17</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (2522, เมษายน-กันยายน). “ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน.” วารสารสังคมศาสตร์, 3. หน้า 75.

<sup>18</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2515/2520.

แน่นอนว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างวันละเท่าไรกันแน่ การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่แน่นอนนี้เอง ก่อให้เกิดปัญหาในการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด วันลา เพราะไม่มีผลงานที่จะนำมาคำนวณค่าจ้าง และ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามกำหนดขั้นต่ำ แต่ลูกจ้างมักมีข้อโต้แย้งเสมอ<sup>19</sup>

ดังนั้น ในการจ่ายค่าจ้างนายจ้างอาจเลือกกำหนดวิธีการจ่ายค่าจ้างตามระบบใดระบบหนึ่ง โดยกำหนดรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างทั้งสองระบบผสมกันก็ได้

## 2.6 ค่าจ้างขั้นต่ำ

อันเนื่องมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคม และภาวะการจ้างงานในประเทศที่กำลังพัฒนา ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน ซึ่งถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำเกินไป ทำให้รัฐต้องเข้ามามีบทบาทเพื่อแทรกแซงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรอง และประชากรในวัยทำงาน หรือผู้แสวงหางานทำให้ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคาค่าแรงงานต่ำเกินไป

เหตุสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างจำนวนมากได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วจะเกิดจากเหตุต่างๆ อันมีลักษณะดังนี้

- 1) ประชากรซึ่งมีอายุอยู่ในช่วงวัยทำงานมีมากเกินไปจนเกิดความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้การเสนอขายแรงงานมีมาก
- 2) ประชากรในวัยทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Sweating of labour and unskilled) หรือเป็นผู้ที่ใช้กำลังร่างกายทำงาน
- 3) ภาวะการจ้างงานโดยทั่วไปอยู่ในสภาพที่ต่ำมาก ลูกจ้างซึ่งนอกจากจะถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้างแล้ว ยังต้องตกอยู่ในสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่สู้ดีนัก (Bad conditions of employment generally)
- 4) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน และส่วนใหญ่ยังมิได้มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining)<sup>20</sup>

<sup>19</sup> ปาลิน ตั้งสุวรรณวรรณ. เล่มเดิม. หน้า 8.

<sup>20</sup> วีระ หงษ์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 148-149.

### 2.6.1 หลักการของค่าจ้างขั้นต่ำ

ในหลายๆ ประเทศได้มีการกำหนดหลักการของค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน หรือแรงงานไร้ฝีมือที่เริ่มแรกเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการคุ้มครองเพื่อมิให้บุคคลเหล่านี้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคาค่าแรงงานต่ำเกินควร แต่ขณะเดียวกันรัฐต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างด้วย ซึ่งการกำหนดหลักการในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ก็เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้าง หรือเอารัดเอาเปรียบค่าจ้างแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป

2) เพื่อยกระดับรายได้ของลูกจ้างให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีมาตรฐานที่ดีขึ้น

3) เพื่อขจัดปัญหาอัตราค่าจ้างต่ำ แต่มีชั่วโมงในการทำงานมาก (Sweating system)

4) เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นต่อค่าจ้างระดับอื่น

5) เพื่อป้องกันการแข่งขัน และให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน เมื่อต้นทุนทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก

6) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม จากวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น การที่จะป้องกันมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างแรงงานลูกจ้างจนเกินไปเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม การที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ด้วยเหตุจำเป็นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองต่ำ และในกรณีที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นแนวความคิด เมื่อแรกเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของบางประเทศ ดังปรากฏอยู่ในกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ เมื่อปี ค.ศ. 1894 การจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้างของประเทศออสเตรเลีย ในปี ค.ศ. 1896 และการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการค้าแห่งสหราชอาณาจักร ค.ศ. 1909 (British Trade Boards Act of 1909) ของอังกฤษก็มีวัตถุประสงค์เช่นนี้<sup>21</sup>

“ค่าจ้างขั้นต่ำ” (Minimum Wage) ตามความหมายสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศยอมรับนั้น หมายถึง ค่าจ้างที่พอจะช่วยให้แรงงานไร้ฝีมือพอยังชีพอยู่ได้ตามอัตภาพกับภรรยาและบุตรอีกสองคน

<sup>21</sup> สะอาด โกมลบุญย์. (2532). “ค่าจ้างขั้นต่ำ.” วารสารแรงงาน, ฉบับที่ 8, ปีที่ 4. หน้า 97.

## 2.6.2 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้หลักปฏิบัติสากลนิยมนั้น ก็เพื่อให้แต่ละประเทศใช้วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปในแนวทางเดียวกันมากที่สุด จึงใช้วิธีพิจารณาดังนี้

1) ให้นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดขึ้น อันเป็นการกำหนดโดยผู้เป็นนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ซึ่งการใช้วิธีนี้จะอยู่ในประเทศที่ด้อยพัฒนา และนายจ้างเป็นผู้ที่มีบทบาทมาก ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน

2) การเจรจาดตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป โดยที่จะไม่มีองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วม และอัตราค่าจ้างที่เจรจากันนี้ก็จะมิผลผูกพันเฉพาะตัวลูกจ้างที่เข้าเจรจาเท่านั้น ถ้าลูกจ้างคนใดอยากได้ค่าจ้างในอัตราเท่าใดก็ให้ไปเรียกร้องกันเอง ซึ่งวิธีนี้ไม่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่มีบรรทัดฐานที่แน่นอน

3) การตกลงกันโดยผ่านตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (ทวิภาคี) เป็นการกำหนดโดยที่องค์กรนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในฐานะคู่กรณีกัน จะร่วมทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียง 2 ฝ่ายเท่านั้น โดยไม่มีรัฐบาลเข้าร่วมเจรจาด้วย ซึ่งประเทศที่ใช้วิธีนี้ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม องค์กรลูกจ้างมีบทบาทที่เข้มแข็งพอที่จะต่อสู้กับองค์กรของนายจ้างได้อย่างไม่เสียเปรียบ

4) การตกลงกันโดยมีคณะกรรมการร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย ประกอบด้วยรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นไตรภาคี วิธีนี้จะแตกต่างกับการตกลงแบบสองฝ่าย คือจะมีรัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการตกลง และฝ่ายรัฐบาลก็จะมีคะแนนเสียงในการแสดงออกเท่ากับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง วิธีดังกล่าวนี้ส่วนมากจะใช้อยู่ในประเทศที่กำลังพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ เพื่อลดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน เพราะองค์กรลูกจ้างยังมีบทบาทน้อยในการที่จะเข้าต่อรองเจรจากับองค์กรของนายจ้างได้

5) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐ ซึ่งวิธีนี้รัฐจะเป็นผู้ที่บทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ อาจกระทำโดยการกำหนดไว้ในตัวบทกฎหมาย หรือทำเป็นกฎหมายโดยตรง และให้องค์กรที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักการที่ได้วางเอาไว้ เมื่อประกาศเป็นกฎหมายแล้วย่อมสามารถใช้บังคับเป็นการทั่วไป

ดังนั้นโดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ จะใช้วิธีการกำหนดโดยนำวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือวิธีต่างๆ มาผสมผสานกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศไทยในปัจจุบันได้ใช้วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบไตรภาคี และภายหลังจากตกลงกันแล้ว จะมีการประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายเช่นเดียวกับกฎหมายอื่นๆ ต่อไป

สำหรับประเทศไทยนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ซึ่งตรงกับปี พ.ศ. 2515 ในสมัยนั้นได้ให้อำนาจแก่กระทรวงมหาดไทยในการกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น<sup>22</sup> กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจดังกล่าวในการออกประกาศ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฉบับแรก ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีทำหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างที่สังกัดกรมแรงงานปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการค่าจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 โดยเริ่มแรกจะบังคับใช้ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี

ดังนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศใช้บังคับแก่นายจ้าง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างแรงงานที่ไร้ฝีมือ และขาดอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ออกเป็นประกาศกระทรวง และบังคับใช้ตามกฎหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับว่ากฎหมายที่ใช้สำหรับกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นจะกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงใด ซึ่งส่วนใหญ่กระทรวงที่มีอำนาจคือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะกำหนดอยู่ในรูปของการจ่ายแบบรายวัน ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างทุกลักษณะ หรือทุกประเภทของงานที่กฎหมายได้กำหนดชั่วโมงทำงานไว้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง สำหรับงานทั่วไป หรืองานอันตรายไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง ซึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้น จะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันไปตามแต่ละภูมิภาคในแต่ละจังหวัด และตามปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกฎหมายที่บัญญัติเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้ให้คำนิยามของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้หมายความว่า “อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”<sup>23</sup> ตามกฎหมายที่ได้กล่าวมานั้น คณะกรรมการค่าจ้างคณะหนึ่งจะประกอบไปด้วยประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9

<sup>22</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515, ข้อ 2.

<sup>23</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 5.

คนแต่ไม่เกิน 15 คน โดยรัฐมนตรีจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ และต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน เพื่อไปทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นต่อรัฐบาล ในการกำหนดนโยบายค่าจ้างของประเทศและมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างคนเดียวมีสิทธิได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ซึ่งในการพิจารณาแต่ละครั้งคณะกรรมการจะริเริ่มเองตามมติของที่ประชุม หรือเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา หรือเมื่อได้รับการร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

### 2.6.3 รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดได้หลายลักษณะ เช่น กำหนดเฉพาะกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือกำหนดเฉพาะท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกำหนดตามอาชีพหรือเพศ เป็นต้น แต่ลักษณะของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่ นั้น คือ

#### 1) กำหนดตามลักษณะท้องถิ่น

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจ และมาตรฐานการครองชีพของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่แท้จริง และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับเดียวกัน

#### 2) กำหนดตามประเภทของกิจการ

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้าง การขนส่ง หรือการบริการในกิจการ โรงแรมและร้านอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในแต่ละกิจการ

#### 3) กำหนดตามประเภทของแรงงาน

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและฝีมือของลูกจ้างในแต่ละระดับ ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานไม่มีฝีมือ (Unskilled) คนงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) คนงานมีฝีมือ (Skilled)<sup>24</sup>

สำหรับรูปแบบของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้น แต่เดิมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยอาศัยประกาศของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่สำคัญๆ คือ ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ค่าครองชีพ และการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ เป็นต้น<sup>25</sup> ต่อมาภายหลังจากที่มีกฎหมาย

<sup>24</sup> วีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 154.

<sup>25</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515, ข้อ 12.

คุ้มครองแรงงาน ก็ได้มีการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างเอาไว้ กล่าวคือ คณะกรรมการค่าจ้างจะมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และยังต้องศึกษาพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ คือ คำนิยามถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม<sup>26</sup> ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ทางสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ได้ให้คำจำกัดความของแต่ละปัจจัยไว้ดังนี้<sup>27</sup>

1) ดัชนีค่าครองชีพ และดัชนีราคาผู้บริโภคเป็นดัชนีที่แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ โดยเป็นการวัดค่าทางสถิติที่แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงราคาของกลุ่มสินค้าในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

2) อัตราเงินเฟ้อ หมายความว่า ราคาสินค้าและบริการโดยทั่วไปที่มีการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น การวัดมูลค่าจะใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งสินค้าบางชนิดอาจมีราคาต่ำลงหรือบางชนิดราคาไม่เปลี่ยนแปลง แต่โดยส่วนใหญ่ราคาสินค้ามักจะเพิ่มสูงขึ้น

3) ราคาของสินค้า ในความหมายของผู้บริโภค หมายถึงราคาซื้อที่ผู้บริโภคจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต ราคาสินค้า หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

4) มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวมจะวัดจากรายได้ต่อหัว (Per capita income) ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัววัดอื่นๆ และยังสะท้อนให้เห็นถึงอำนาจซื้อ ซึ่งการวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้นจึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ

5) ต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย ราคาของวัตถุดิบ ราคาของสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า) ค่าดอกเบี้ย (กรณีเงินกู้) ค่าจ้างแรงงาน (รวมถึงเงินและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น)

6) ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ หมายถึง การที่สถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่ปรับเพิ่มขึ้นได้โดยไม่กระทบต่อความอยู่รอดหรือผลกำไรของกิจการ ถ้าในการปรับค่าจ้าง ปรากฏว่าสถานประกอบการนั้นต้องปิดกิจการลงก็หมายความว่า

<sup>26</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 87.

<sup>27</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. (2543). **ประมวลข้อมูลเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย.**

กิจการนั้นไม่มีความสามารถในการจ่าย หรือการปรับค่าจ้างส่งผลให้สถานประกอบการขาดทุน จำนวนมากจนอาจจะต้องปิดกิจการในอนาคต หมายความว่าสถานประกอบการนั้นไม่มีความสามารถในการจ่าย ซึ่งการประเมินค่าความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการแต่ละแห่งต้องอาศัยการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและเอกสารทางบัญชีเกี่ยวกับการเงินประกอบกับการพิจารณาสถานการณ์ในปัจจุบันเชื่อมโยงไปถึงการประกอบกิจการในระยะยาวด้วย

7) ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นราย ชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ผลผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนผลิตภัณฑ์ (ผลผลิต) กับกำลังแรงงานซึ่งเป็นผู้ผลิต

8) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตในประเทศ ภายในระยะเวลาหนึ่งปี

9) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ชี้วัดฐานะความเป็นอยู่ของประเทศโดยรวม ซึ่งอาจนำตัวชี้วัดดังต่อไปนี้มาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ระดับของการว่างงาน คุณภาพการชำระเงิน ระดับเงินทุนสำรองระหว่างประเทศ ระดับการอ่านออกเขียนได้ จำนวนประชากรที่อยู่เหนือระดับความยากจน เป็นต้น

คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะนำหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้นมาประกอบการพิจารณากับกิจการแต่ละประเภทและพิจารณาตามลักษณะของท้องถิ่น หรือกรณีกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานอีกระดับหนึ่งซึ่งดีกว่า หลังจากที่ได้มีการพิจารณาแล้วก็จะนำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อลงนาม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อบังคับใช้ต่อไป

เมื่อประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับ นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังต่อไปนี้

1) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ<sup>28</sup> ซึ่งค่าจ้างที่เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ หมายความว่า ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินอันถือเป็นผลตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจะมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>29</sup>

<sup>28</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 90 วรรค 1.

<sup>29</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 144.



2) นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องปิดประกาศค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลบังคับใช้<sup>30</sup> หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท<sup>31</sup>

สำหรับระยะเวลาในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนเอาไว้ในกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างจะพิจารณาจากการทำงานของลูกจ้างว่ามีความสามารถและมีความชำนาญมากขึ้นหรือไม่ ดังนั้นค่าจ้างของลูกจ้างจึงควรที่จะเพิ่มขึ้นตลอดเวลาพร้อมๆ กับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต ในอีกด้านหนึ่ง นายจ้างควรปรับอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราการเพิ่มขึ้นของผลผลิตที่เกิดจากประสิทธิภาพการทำงานและความชำนาญของลูกจ้าง และในอีกด้านหนึ่ง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น จะเกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงาน หรือคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือเมื่อได้มีคำสั่งจากคณะรัฐมนตรี ซึ่งในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ควรที่จะได้มีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอปีละหนึ่งครั้ง<sup>32</sup>

ในทางปฏิบัติ นั้นนับแต่ได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2516 คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่หลายครั้ง จนมาถึงประกาศฉบับปัจจุบันในปี พ.ศ. 2552<sup>33</sup> อันเป็นประกาศฉบับล่าสุดที่ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2553 ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ได้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 206 บาท ซึ่งในการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งที่ผ่านมา จะใช้วิธีการแบบเดียวกันมาตลอด คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนเงินต่อวัน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามลักษณะของท้องถิ่น และตามมาตรฐานการดำรงชีวิตในแต่ละภาค แต่ละจังหวัดที่แตกต่างกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตของลูกจ้างอยู่ในระดับที่เท่าเทียมกัน

<sup>30</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 90 วรรค 2.

<sup>31</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 149.

<sup>32</sup> สุขชัย มนต์ไพบูลย์. (2521). “การปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.” วารสารธนาคารกรุงศรีอยุธยา, ฉบับที่ 8. หน้า 8.

<sup>33</sup> ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2552.

## บทที่ 3

### มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

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

#### 3.1 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานตามเวลาปกติ และการจ่ายค่าจ้างตามเวลาปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การกำหนดหลักเกณฑ์ หรือกฎเกณฑ์ขั้นต่ำเป็นการคุ้มครองสิทธิขั้นมูลฐานของผู้ใช้แรงงาน หรือลูกจ้างให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ให้มีเวลาพักในการทำงานแต่ละวัน ให้มีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ และได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่เป็นธรรม เป็นต้น การคุ้มครองแรงงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความสุข และเป็น

หลักประกันในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง ป้องกันไม่ให้นายจ้างกดขี่ข่มเหง และเอารัดเอาเปรียบ ลูกจ้าง 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 จะสังเกตเห็นถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานที่ไม่มีหลักเกณฑ์ เพราะการที่คนงาน หรือลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องทำงานหนักเกินกำลัง หรือต้องทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ย่อมทำให้ร่างกายของลูกจ้างต้องบอบช้ำ และมีสุขภาพอนามัยที่แย่งเป็นการทำลายแรงงานของชาติซึ่งเป็นทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมด้วย

#### 3.1.1.1 ลักษณะการทำงานตามเวลาปกติ

##### 1) ความหมายของเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอน และตายตัว ซึ่งนายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดเวลาทำงานเอาไว้ในแต่ละวัน และในการกำหนดระยะเวลาทำงานนั้น ต้องมีการตกลงกันเอาไว้ก่อนที่จะเริ่มทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือเมื่อลูกจ้างได้เริ่มเข้ามาทำงาน ถ้ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาทำงานตามปกติอย่างไรรันนั้น ฝ่ายนายจ้างก็ต้องแจ้งให้ผู้ที่เป็นลูกจ้างทราบเพื่อขอความยินยอมด้วย 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 หรือนานเกินกว่าเวลาที่ตกลงกันไว้ เพราะจะทำให้ไม่เกิดผลดีต่อการทำงานเลย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงานปกติเอาไว้ คือให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานให้ลูกจ้างทราบด้วยว่าในแต่ละวันลูกจ้างมีเวลาทำงานเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานเมื่อใด ทั้งนี้ต้องไม่เกินกำหนดเวลาทำงานของงานแต่ละประเภทตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือในหนึ่งวันต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานของวันใดมีจำนวนน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่เมื่อนำมารวมคำนวณแล้วต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่สภาพและลักษณะของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะมีชั่วโมงทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน ให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างรายชั่วโมง หรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนด ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้ว จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง<sup>1</sup> จึงสามารถอธิบายได้ว่า ในทุกๆ ประเภทกิจการนายจ้างมีหน้าที่ กำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างแต่ละคนได้ทราบว่า ในวันทำงานแต่ละวันนั้นจะมีกำหนดเวลา เริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดการทำงานเมื่อใด โดยการกำหนดเวลานั้นจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในการกำหนดเวลาทำงานนั้น เมื่อได้นับจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน แล้ว จะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน<sup>2</sup> ตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตามนายจ้างมีสิทธิที่จะตกลง กับลูกจ้างเมื่อกำหนดเวลานั้นเกินกว่า 8 ชั่วโมง หรือเมื่อรวมตลอดทั้งสัปดาห์แล้วมีจำนวนชั่วโมง เกินกว่า 48 ชั่วโมง โดยนับจากช่วงห้วงวันทำงาน เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ออก กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 6 และมาตรา 23 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานประเภทที่ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะไม่ให้ทำงานเช่นว่านั้นเป็นระยะ เวลานานเกินสมควร เช่น การกำหนดให้งานผลิตสารเคมีอันตรายเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อ สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายดังกล่าว เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้อง ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีไม่ให้ได้รับหรือสัมผัสกับสารเคมีเป็นระยะเวลานานเกินสมควร งานผลิต สารเคมีอันตรายจึงหมายความว่ารวมถึงงานที่ใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบในการผลิตด้วย แต่ทั้งนี้ โดยสภาพของงานต้องมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐาน ความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุง แก้ไขแหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงที่ออก ตามความในมาตรา 103 มาใช้บังคับ จึงต้องใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยใน การทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2(7) แห่ง

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 23.

<sup>2</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อ สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้กำหนดไว้ในข้อ 1.

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 บังคับตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน มาตรา 166<sup>3</sup>

จำเลยให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็น  
วัตถุพิษ แต่การผลิตเป็นระบบปิด โจทก์ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณีที่  
โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่า  
เสียง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความชื้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบกิจการ  
ของจำเลยไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว และจำเลยได้จัดให้  
ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อ  
สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23  
โจทก์ทำงานไม่เกินวันละแปดชั่วโมง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา<sup>4</sup>

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

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

<sup>4</sup> 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 คือ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา 23 โดยเพิ่มเติมเรื่องของการทำงานในวันใดที่มีชั่วโมงทำงานในวันหนึ่งน้อยกว่าแปดชั่วโมงทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้น ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานอื่นก็ได้ แต่ต้องมีชั่วโมงทำงานไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง และเมื่อได้รวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง และลูกจ้างที่จะสามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือจากวันทำงานอื่นๆ ที่ไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวัน ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติ ทำให้ชั่วโมงทำงานปกติในวันนั้นเกินกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างรายชั่วโมงไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน หรือในกรณีของลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินด้วย<sup>5</sup>

กำหนดเวลาทำงานปกติสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่ได้กำหนดไว้มีดังนี้<sup>6</sup>

- 1) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- 2) งานที่เกี่ยวกับมันตภาพรังสี
- 3) งานเชื่อมโลหะ
- 4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- 5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

<sup>5</sup> สุชาติริ วรวงศ์ ก เล่มเดิม. หน้า 102-106.

<sup>6</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานปกติและงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้กำหนดไว้ในข้อ 2.

6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

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 หรือเป็นช่วงของการทำงาน โดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอน 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 หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งความหมายของค่าจ้างนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาในหลายยุคหลายสมัย 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 แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะกำหนดได้ว่าเงินอย่างไรจะถือเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง จากที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 ในหัวข้อประเภทของค่าจ้างที่จ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น จะมีอยู่หลายค่าที่ถือเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง แม้จะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนจากผู้เป็นนายจ้างก็ตาม แต่หากนายจ้างได้จ่ายให้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นก็ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น การจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ จ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้าง ได้แก่ เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินค่าตอบแทนเมื่อขายสินค้าเกินเป้า ฯลฯ อีกทั้งค่าจ้างยังเป็นฐานในการคำนวณหาค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ด้วย เช่น ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด โดยผู้เขียนขอ

ยกคำพิพากษาของศาลฎีกาที่พิพากษาว่าเงินยืมใดถือเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง ซึ่งบางทีคำตอบแทนอย่างเดียวกันศาลพิพากษาว่าเป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้างได้ ดังนี้<sup>7</sup>

1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าเป็นค่าจ้าง

(1) เบี้ยเลี้ยงชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3223/2525 เบี้ยเลี้ยงชีพ ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอน และจ่ายให้เป็นประจำรายเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

(2) ค่าครองชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525 เงินค่าครองชีพ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีลักษณะเป็นการจ่ายประจำและแน่นอนเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้จะจ่ายเพื่อช่วยเหลือในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ก็ตาม เงินค่าครองชีพก็เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง<sup>8</sup>

(3) ค่าพาหนะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2386/2527 โจทก์ได้รับเงินเดือนและได้รับค่าพาหนะค่าที่พักรซึ่งโจทก์ต้องไปทำงานต่างจังหวัดทุกเดือน เดือนละ 25 วัน อีกต่างหากเป็นการเหมาจ่ายโดยลักษณะงาน เวลาทำงานปกติของโจทก์อยู่ในต่างจังหวัด ดังนี้ เงินค่าพาหนะ ค่าที่พักร จึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ และถือได้ว่าเป็นค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าจะเรียกเงินดังกล่าวอย่างไร<sup>9</sup>

(4) ค่าอาหาร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5498/2543 จำเลยจ่ายค่าอาหารให้โจทก์ เนื่องจากโจทก์ต้องไปทำงานที่โครงการก่อสร้างที่จังหวัดราชบุรีเป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับค่าจ้าง หรือเงินเดือน โดยโจทก์ไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิกและไม่ว่าโจทก์จะทำงานเดือนละกี่วันเงินดังกล่าวจึงถือเป็นค่าตอบแทน

(5) ค่าน้ำมันรถ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525 ค่าน้ำมันรถเป็นเงินที่จ่ายให้ตามตำแหน่งเป็นประจำทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าโจทก์จะใช้จ่ายในการนี้หรือไม่ ยิ่งกว่านั้นหากโจทก์ปฏิบัติ

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

<sup>8</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 317-324/2524.

<sup>9</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 172/2524.

หน้าที่ดีขายสินค้าได้มากกว่ากำหนดก็จะได้รับเงินค่าน้ำมันรถเพิ่มขึ้น อันมีลักษณะเป็นการจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานจึงถือได้ว่าเป็นค่าน้ำมันรถเป็นค่าจ้าง

(6) เงินเปอร์เซ็นต์การขาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 3693-3695/2525 เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายที่โจทก์ได้รับแม้มิได้กำหนดไว้เป็นการตายตัวโดยขึ้นอยู่กับการขายสินค้าที่โจทก์ขายได้แต่ละเดือนซึ่งไม่เท่ากัน แต่โดยลักษณะการจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์ในการขายแก่โจทก์เป็นการจ่ายประจำทุกเดือนตามผลงาน มิใช่เป็นครั้งคราวย่อมได้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงาน

(7) เงินพิเศษที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินค่ากะ

คำพิพากษาฎีกาที่ 1133-1268/2525 เงินพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเป็นพิเศษสำหรับลูกจ้างที่เข้ากะหมุนเวียนทำงานทางทะเลในรอบกลางคืน ซึ่งเป็นการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน เงินพิเศษที่นายจ้างจ่ายดังกล่าว จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานถือเป็นค่าจ้าง

(8) เงินค่าตอบแทนการขาย

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

(9) เงินโบนัส

คำพิพากษาฎีกาที่ 2282/2537 เงิน โบนัสที่ลูกจ้างได้รับจากการจัดงานตามโครงการมาให้แก่นายจ้าง และนายจ้างจ่ายให้อัตราร้อยละ 2.5 ของเงินจ้างที่นายจ้างได้รับจากงานนั้น ตามสัญญาจ้างมีข้อตกลงว่า นอกจากลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนแล้ว เมื่อลูกจ้างจัดหางานตามโครงการมาได้ ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนร้อยละ 2.5 ของเงินจ้างที่นายจ้างได้รับ อันเป็นผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ย่อมถือว่า เงินดังกล่าวเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้นในสัญญาจ้างจะเรียกเงินดังกล่าวว่าโบนัสก็เป็นค่าจ้าง

2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าไม่เป็นค่าจ้าง

(1) ค่าเบี้ยเลี้ยง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2335/2523 เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งโจทก์จ่ายให้เมื่อลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัด เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานไม่มีพฤติการณ์ใด

สื่อแสดงว่า 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 ไม่ใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ฉะนั้นค่าอาหารกลางวันจึงไม่ใช่ค่าจ้าง<sup>10</sup>

(5) เงินเปอร์เซ็นต์การขาย

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

(6) เงินรางวัลประจำปี

คำพิพากษาฎีกาที่ 1469/2524 เงินรางวัลประจำปี ตามระเบียบของโจทก์ คณะกรรมการบริษัท โจทก์จะไม่อนุมัติให้จ่ายเงินรางวัลประจำปีในปีใดก็ได้ ทั้งการจ่ายก็มีความมุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัลสำหรับความดีความชอบของลูกจ้าง ที่ทำงานกับโจทก์มาด้วยดีและมีความ

<sup>10</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1180/2540.

ประพุดิเหมาะสม เงินรางวัลประจำปีจึงมิใช่เงินที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง<sup>11</sup>

(7) เงินจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนยอดขายที่ได้เกินเป้า

คำพิพากษาฎีกาที่ 2246/2548 โจทก์ตกลงจ่ายเงินจูงใจให้เฉพาะพนักงานที่ทำยอดขายได้ตามเป้าที่โจทก์กำหนดอันเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานขายทำยอดขายเพิ่มขึ้น ไม่ใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง อีกทั้งโจทก์ตกลงจ่ายเงินจูงใจเป็นรายเดือน รายไตรมาสและรายปี อันมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน เงินจูงใจจึงมิใช่ค่าจ้าง

(8) ค่าทิป

คำพิพากษาฎีกาที่ 1659-1660/2525 เงินทิปที่ถูกค้ำของนายจ้างจ่ายให้พนักงานบริการโดยตรง นายจ้างมิได้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องด้วย มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

(9) ค่าเช่าบ้าน

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

(10) เงินโบนัส

คำพิพากษาฎีกาที่ 1528/2548 เงินโบนัสโจทก์ได้รับเป็นประจำทุกปีโดยจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ปีละ 1 ครั้ง พร้อมกับเงินเดือนงวดที่ 12 ซึ่งเป็นงวดสุดท้ายของปีในเดือนธันวาคมของแต่ละปี มิใช่แบ่งจ่ายเป็นงวดดังเช่นการจ่ายเงินเดือน และระบุการจ่ายว่าเป็นเงินโบนัสเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นสวัสดิการ ดังนั้น เงินโบนัส จึงมิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

จากคำพิพากษาศาลฎีกา จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนการทำงานตามแนวทางการตีความของศาลนั้น เป็นค่าตอบแทนการทำงานในความหมายอย่างแคบ โดยค่าตอบแทนการทำงานจะหมายถึงเฉพาะ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน ดังนั้น คำพิพากษาฎีกาจึงพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ในการจ่ายของนายจ้างเป็นหลัก แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างได้จ่ายเงินให้กับลูกจ้างในหลายลักษณะ มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายต่างกัน และมีชื่อเรียกที่

<sup>11</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 509/2525 และ 3189/2529.

หลากหลาย ซึ่งโดยทั่วไปการจ่ายค่าจ้างก็ไม่ได้ระบุวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานหรือไม่ จากที่ศาลได้วินิจฉัยเงินที่เป็นค่าจ้าง และเงินที่ไม่เป็นค่าจ้าง จะเห็นความแตกต่างที่สำคัญ แม้ค่าตอบแทนบางประเภทจะเรียกชื่ออย่างเดียวกัน คือ ค่าจ้างนั้นจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานเท่านั้น ส่วนเงินที่ไม่เป็นค่าจ้าง จะเป็นการจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อย่างอื่น ๆ 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 นายจ้างจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างโดยเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง<sup>12</sup> เพื่อเป็นการรักษาความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง โดยไม่ให้มีข้อแตกต่างกันในเรื่องเพศ สืบเนื่องมาจากหลักการห้ามเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศ (Sex discrimination)<sup>13</sup> ทั้งนี้การจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงนั้น ถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากัน ซึ่งถือเป็นการจ่ายในลักษณะ “Equal Pay for Equal Work”<sup>14</sup>

<sup>12</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 53.

<sup>13</sup> พรพรรณ คันธารส. (2549). *มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดค่าจ้างภาคอุตสาหกรรม*. หน้า 26.

<sup>14</sup> 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 จะต้องมีการได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้<sup>15</sup> โดยความยินยอมดังกล่าว นายจ้างจะต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงกันไว้อย่างชัดแจ้งเป็นการเฉพาะ

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

กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้โดยตรงเอาไว้ในหมวดเกี่ยวกับการจ้างงานทั่วไป แต่ได้บัญญัติเอาไว้ในหมวด 4 เรื่องการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้าง มีลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา<sup>16</sup>

เมื่อพิจารณาจากความข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีเพียงเรื่องของการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่านั้นที่จะนำมาใช้เทียบเคียงกับหลักการจ่ายค่าจ้างให้โดยตรงได้ ดังนั้น

<sup>15</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 77.

<sup>16</sup> 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 ห้ามมิให้นายจ้างนำหนี้สินอื่นใดของลูกจ้างมาหักออกจากค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งวัตถุประสงค์ของกฎหมายก็เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าตอบแทนเต็มตามจำนวน ไม่ต้องถูกหักจนเหลือเงินเป็นจำนวนน้อย อันส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนแก่การดำรงชีพของลูกจ้างได้ แต่การเรียกเก็บเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้นั้น เป็นสิ่งที่ไม่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมาย และถือเป็นหน้าที่ของพลเมืองไทยทุกคนที่จะต้องเสียภาษีอยู่แล้ว รวมไปถึงเงินตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมาย เช่น เงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือเงินตามโครงการสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียว และลูกจ้างสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการนั้นๆ<sup>17</sup> สามารถหักได้เพราะเป็นประโยชน์และหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติ

เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ห้ามมิให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างนั้น เป็นการมุ่งคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างหักเงินเพื่อประโยชน์ของตัวนายจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างเองก็สมควรที่จะกระทำได้<sup>18</sup> แต่ยังมีค่าจ้างบางประเภทที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักเพื่อเป็นการชำระหนี้ภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ เช่น เงินประกันสังคม ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่ลูกจ้างยินยอมให้หักเงินประกันล่วงหน้า เงินชดใช้ค่าเสียหาย เงินสะสม และกองทุนเงินสะสม เป็นต้น ที่กล่าวมาข้างต้นนี้นายจ้างมีสิทธิหักได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของในแต่ละกรณี ยกเว้นภาษีเงินได้ หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างซึ่งจะต้องมีการหักไว้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย แต่ถ้าการหักเงินต่างๆ นั้นมีหลายรายการต้องถูกหักตามที่กฎหมายกำหนดให้หักรวมเข้าด้วยกัน ส่วนนายจ้างมีสิทธิหักได้ทั้งหมดแต่ต้องไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างในแต่ละครั้ง<sup>19</sup> ถ้านายจ้างจะหักค่าใช้จ่ายมากกว่านี้จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ซึ่งความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้อง

<sup>17</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 5028/2545.

<sup>18</sup> สุดาศิริ วสวงศ์ ช (2545). คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 149.

<sup>19</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 54.



ทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงกันโดยชัดเจน เป็นการเฉพาะ

5) การจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้บัญญัติเรื่องการจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวเอาไว้ว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ”<sup>20</sup>

วัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้เป็นการให้โอกาสนายจ้างที่จะหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มีความจำเป็นจากเหตุหนึ่งเหตุใดอันเกิดจากตัวนายจ้างเองไม่ใช่เหตุสุดวิสัย เช่น การขาดแคลนวัตถุดิบ เครื่องจักรเกิดความเสียหาย หรือการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนเกินควรในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งการหยุดชั่วคราวตามมาตรานี้ หากครบเงื่อนไขตามที่บัญญัติไว้แล้วถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะหยุดชั่วคราวได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าลูกจ้างที่หยุดงานนั้นจะเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่

การจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายให้ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งแต่เดิมประเทศไทย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ซึ่งตรงกับปี พ.ศ. 2515 ในสมัยนั้นได้ให้อำนาจแก่กระทรวงมหาดไทยในการกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น<sup>21</sup> กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจดังกล่าวในการออกประกาศ เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฉบับแรก ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีทำหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างที่สังกัดกรมแรงงานปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการค่าจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ครั้งแรก

<sup>20</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 75.

<sup>21</sup> 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 หรือจ่ายทุกสัปดาห์ ก็จะคำนวณระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง สิ้นลงอีก เช่น จ่ายทุกวัน จ่ายทุกสัปดาห์ หรือจ่ายทุกสัปดาห์ เป็นต้น โดยทั่วไปก็จะตกลงกันให้ จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างมีดังนี้

1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือ ระยะเวลาอื่นไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่า เดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประ โยชน์แก่ลูกจ้าง

2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจากข้อ 1) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตาม กำหนดเวลาที่ตกลงไว้กับลูกจ้าง<sup>22</sup>

ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง<sup>23</sup> ตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ

ในกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเนื่องจากลูกจ้างลาออก กฎหมายไม่ได้ กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นๆ ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น การจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างลาออก ต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสำคัญ<sup>24</sup>

<sup>22</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 70.

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

<sup>24</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 210.

สำหรับสถานที่ในการจ่ายค่าจ้างนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างโดยปกติ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้านายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น เช่น จ่ายโดยโอนเข้าบัญชีธนาคารแล้วให้ลูกจ้างไปเบิกจากธนาคารเอง กรณีนี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน<sup>25</sup> ความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงไว้อย่างชัดเจนเป็นการเฉพาะ แต่วิธีการจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างนั้น ไม่สามารถนำไปใช้กับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง เพราะนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้กับบุคคลอื่นที่ลูกจ้างตกลงให้มารับแทนได้โดยไม่ผิดกฎหมาย

### 3.1.2.4 ความรับผิดชอบและอายุความของค่าจ้าง

1) ความรับผิดชอบในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเอาไว้ว่า เมื่อได้มีการตกลงกันที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อใดแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตรงตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ นั่น มิฉะนั้นจะถือว่านายจ้างผิดนัดเมื่อถึงกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง โดยลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวทวงถาม<sup>26</sup> และนายจ้างต้องจ่ายให้ครบถ้วนตามที่ได้ตกลงกันไว้ว่าเหตุที่จะเกิดจากการลืมนำจ่าย เกิดจากความเข้าใจผิด หรือเกิดเหตุอื่นใดก็ตาม เช่นนี้ถือว่านายจ้างผิดนัด ต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของยอดเงินที่ค้างชำระอยู่

แต่ถ้าเป็นกรณีผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายไม่ครบถ้วนโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เช่น นายจ้างนำเงินไปเล่นการพนันหมด หรือนำเงินไปลงทุนอย่างอื่น จึงไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่นนี้ถือว่าเป็นการจงใจผิดนัด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าของยอดเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ เป็นการป้องกันนายจ้างไม่ให้เอาเปรียบลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือได้รับแต่ได้รับไม่ครบถ้วน ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และยังเป็นกรคุ้มครองลูกจ้างด้วย ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะจ่ายค่าตอบแทน แต่ไม่พบลูกจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับ หรือถ่วงเวลาเพื่อให้ตนได้รับดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่ม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดี

<sup>25</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 55.

<sup>26</sup> พงษ์รัตน์ เกรือกลืน. เล่มเดิม. หน้า 221-222.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มยุติลงนับแต่วันที่น่าเงินไปวางไว้<sup>27</sup>

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 หรือค่าจ้างค้างจ่ายที่มีกำหนดการจ่ายเป็นระยะเวลาแน่นอน<sup>28</sup> เช่น ตกลงกันจ่ายค่าจ้างทุกๆ เดือน ทุก 2 เดือน หรือ ทุก 6 เดือน เป็นต้น

(2) อายุความ 3 ปี คืออายุความในการเรียกร้องเอาค่าจ้าง หรือสินจ้างอย่างอื่น รวมทั้งเงินที่ลูกจ้างได้ออกตรวจไปก่อน หรือนายจ้างเรียกคืนเงินที่ตนได้จ่ายไปก่อนนั้น เงินค่าจ้างดังกล่าวไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ่ายที่แน่นอน คือ จ่ายตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือจ่ายตามระยะเวลาทำงานก็ได้<sup>29</sup> เช่น ลูกจ้างทำสร้อยคอได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น หรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือรายวันตามเวลาที่ทำงาน ซึ่งอาจตกลงกันให้จ่ายเป็นคราวๆ เช่น 7 วัน หรือ 15 วันต่อครั้งก็ได้ เพราะจำนวนเงินจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเวลาที่ทำงาน จึงไม่ใช่จำนวนเงินที่แน่นอน

(3) อายุความ 2 ปี คือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งรับใช้การงานส่วนบุคคล เรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นเพื่อการทำงานที่ทำ รวมทั้งเงินที่ได้ออกตรวจไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืน ซึ่งเงินที่ตนได้จ่ายไปก่อน ดังนั้นอายุความ 2 ปีตามข้อนี้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานเพื่อรับใช้การงานส่วนบุคคล และได้รับค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนตามผลงานที่ทำซึ่งไม่ใช่เงินเดือนประจำ<sup>30</sup> เช่น นายจ้างได้จ้างพนักงานต้อนรับของโรงแรมมาทำหน้าที่บริการแขกของนายจ้างที่บ้าน ในงานเลี้ยงวันเกิดเป็นการส่วนตัว เป็นต้น<sup>31</sup>

<sup>27</sup> จีระพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. หน้า 60.

<sup>28</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 193/33 (4).

<sup>29</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 193/34 (9).

<sup>30</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 193/34 (8).

<sup>31</sup> วีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). กฎหมายแรงงาน. หน้า 66.

### 3.2 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หลักเกณฑ์การทำงานตามเวลาปกติที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานที่เหมาะสมกับชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน และไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป มีเวลาพักผ่อนร่างกายให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานในวันต่อไป จึงเห็นได้ว่าความมุ่งประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่สนับสนุนที่จะให้ลูกจ้างทำงานมากเกินไปกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับกำหนดเวลาทำงานปกติซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว

#### 3.2.1 ลักษณะการทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลานั้น โดยส่วนใหญ่แล้วกิจการอันมีลักษณะอย่างใด ๆ ที่ต้องดำเนินกิจการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่อาจหยุดดำเนินการได้ นายจ้างมีสิทธิที่จะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน ซึ่งถือว่าเป็นความจำเป็นต่อกิจการ และเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน ก็จะต้องมีการควบคุมดูแลเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบจากการทำงาน ดังนั้นกฎหมายจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วย

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้บัญญัติความหมายของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ดังนี้ “การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี” เช่น นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้แน่นอน และกำหนดให้วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือจากกำหนดเวลาดังกล่าว ถือเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เกินกำหนดเวลาทำงานปกติ และระยะเวลาที่จะนำมารวมคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาขอมันับเวลาทั้งหมดคือ ตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มทำงานนอกเวลาจนถึงเวลาเสร็จสิ้นการทำงาน แม้ในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างจะมีงานทำเพียงบางครั้ง แต่เวลาที่ไม่มีงานทำลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องอยู่ประจำตามหน้าที่เพื่อรอรับคำสั่ง ถือได้ว่าลูกจ้างทำงานอย่างหนึ่งให้นายจ้าง นายจ้างจะจ่ายค่าล่วงเวลาโดยคิดเฉพาะระยะเวลาช่วงที่ลูกจ้างปฏิบัติงานเท่านั้นหาได้ไม่ ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินไปด้วย<sup>32</sup>

<sup>32</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2279-2280/2528.

ดังนั้น เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงาน หรือทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา แม้ว่าฝ่ายนายจ้างจะมีงาน หรือไม่มีงานให้ลูกจ้างทำก็ตาม

### 3.2.2 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา

เมื่อนายจ้างเกิดความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงาน หรือทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้มีการตกลงกันไว้ตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าทำงาน ซึ่งเรียกว่าการทำงานล่วงเวลานั้น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ แต่นายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

#### 1) การได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

การทำงานล่วงเวลา กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแต่ละครั้งนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้<sup>33</sup> 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

<sup>33</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 24.

(2) กรณีเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นในทันที มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหายขึ้นกับงานดังกล่าว เช่น ลูกจ้างทำงานในแผนกปลาสวรรค์ ได้รับคำสั่งตามชิ้นงาน เนื่องจากนายจ้างได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้ามากกว่าปกตินับเท่าตัว ต้องผลิตและส่งให้แก่ลูกค้าให้ทันในวันรุ่งขึ้น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แต่ลูกจ้างไม่ทำ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้นปัญหาว่างานชิ้นรูปปลาสวรรค์ซึ่งโจทก์ทั้งสองมีหน้าที่ต้องทำ และจำเลยได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้ามากกว่าปกตินับเท่าตัว ต้องผลิตและส่งมอบให้แก่ลูกค้าในวันรุ่งขึ้นนั้น เป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ถือว่าเป็นงานที่มีความฉุกเฉิน ซึ่งนายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ต้องได้รับความยินยอม<sup>34</sup>

## 2) จำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา

นอกจากเรื่องของการกำหนดให้นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนที่จะจัดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในแต่ละครั้งแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้บัญญัติเรื่องของจำนวนชั่วโมงทำงานที่นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดเอาไว้ อีกด้วย 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 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา<sup>35</sup>

<sup>34</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2985-2986/2543.

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

### 3) ประเภทและลักษณะงานที่ห้ามทำล่วงเวลา

เนื่องจากงานบางประเภทมีความไม่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างทำงานเกินไปกว่าเวลาทำงานปกติ เพราะอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือทำไปแล้วอาจจะไม่ปลอดภัยต่อชีวิต ดังนั้นควรที่จะห้ามไว้โดยเด็ดขาดเลยว่าจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานประเภทที่สภาพของงานมีความไม่เหมาะสมเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ ซึ่งพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างไว้ตั้งแต่เริ่มทำงานว่า จำนวนชั่วโมงมีความเหมาะสมกับการทำงานประเภทนั้นๆ หรือไม่ และไม่ต้องตราครุฑการทำงานหนักเกินไป จนอาจจะเกิดความไม่ปลอดภัยจากการทำงานขึ้นได้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดลักษณะของงานที่ไม่ควรให้ทำงานล่วงเวลา หรือต้องให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานในวันหยุด ซึ่งเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง งานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้นก็คือประเภทของงานที่ได้กำหนดเอาไว้ในกฎกระทรวง<sup>36</sup>

ดังนั้น โดยสภาพ หรือลักษณะของงานที่มีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือที่มีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินกว่ามาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถที่จะไปปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล

#### 3.2.3 การจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน กฎหมายได้กำหนดเวลาทำงานปกติเอาไว้ เพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้ทำงานเกินไปกว่าเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพ และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างมีเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ประกอบกับความต้องการของนายจ้างที่จะพัฒนากิจการ หรืออุตสาหกรรมของตนเอง ในการทำงานที่แข่งขันกับกิจการ หรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน จึงอาจทำให้ในบางครั้งมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาทำงานนอกเวลา หรือเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ เพื่อไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ และทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่ความเหมาะสม โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีการกำหนดถึงความหมายและวิธีการจ่ายค่าล่วงเวลาเอาไว้สำหรับการทำงานล่วงเวลาด้วย

<sup>36</sup> 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 นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้น ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่เมื่อนำมารวมคำนวณแล้วต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งๆ ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่สภาพหรือลักษณะของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะต้องมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานตลอดทั้งสัปดาห์แล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง<sup>37</sup> 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

<sup>37</sup> 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 ดังนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างโดยจะคิดเฉพาะช่วงเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้เท่านั้น ไม่ได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานไป<sup>38</sup>

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

ตัวอย่างเช่น แม้โจทก์จะไม่ได้ต่อกับตรงลงเวลาทำงาน และไม่มีลายเซ็นรับรองของวิศวกรและไฟร์แมนในการทำงานล่วงเวลาตามข้อบังคับของจำเลยเกี่ยวกับการคำนวณค่าล่วงเวลาก็ตาม แต่ระเบียบตามข้อบังคับนี้เป็นเพียงวิธีปฏิบัติในการทำงานล่วงเวลาเพื่อเป็นหลักฐานและประโยชน์เกี่ยวกับการคำนวณค่าล่วงเวลาเท่านั้น ทั้งนี้ได้กำหนดยกเว้นว่าลูกจ้างคนใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาอีกด้วย ดังนี้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา จำเลยก็จะอ้างข้อบังคับดังกล่าวเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าล่วงเวลาแก่โจทก์หาได้ไม่<sup>39</sup>

ในการจ่ายค่าล่วงเวลาไม่ใช่ว่าลูกจ้างทุกคนทุกประเภทกิจการ จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเหมือนกันหมด ซึ่งจะมีลูกจ้างอยู่บางส่วนที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แม้จะได้มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาก็ตาม เช่น ลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่กระทำ

<sup>38</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2279-2280/2528.

<sup>39</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 26/2527.

การแทนนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เช่น อาชีพผู้บริหาร หรือเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผลไปถึงลูกจ้างซึ่งทำงานขายเร่ หรือชวนให้ซื้อสินค้า เช่น คนขายประกัน เป็นต้น ลูกจ้างทำงานขบวนการจัดงานรถไฟ งานปิดเปิดประตูน้ำหรือประตูละบายน้ำ งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ งานฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้<sup>40</sup> ถ้าลูกจ้างได้ทำงานลักษณะดังกล่าวข้างต้น จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เว้นเสียแต่ว่า นายจ้างจะได้ตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ และการที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าล่วงเวลาจะต้องปรากฏว่า ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น หรืองานอันมีลักษณะของงานที่ได้รับการยกเว้นว่าไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจริงๆ

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าลูกจ้างที่ประกอบอาชีพดังกล่าวจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่ทำงานนั้นๆ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และจะปฏิเสธไม่จ่ายไม่ได้

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

งานขึ้นรูปพลาสติกที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการนำเนื้อพลาสติกมาเป็นรูปพลาสติกๆ ซึ่งเป็นงานที่ทำเสร็จเป็นชิ้นๆ เมื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมายในเวลาทำงานปกติเสร็จสิ้นแล้ว แม้ไม่ทำงานล่วงเวลาต่อไป ก็ไม่ทำให้งานที่ทำไว้เดิมต้องเสียหายจึงมิใช่งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และการที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อพลาสติกจากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัว ก็มีชิ้นงานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า จึงมิใช่งานฉุกเฉินตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง การที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อพลาสติกจากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นต้องผลิตและส่งให้แก่ลูกค้าทันเวลาในวันรุ่งขึ้น เมื่อลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องให้คนอื่นทำงานแทนมากกว่า 3 เท่าตัว และผลงานไม่ได้มาตรฐาน ถูกลูกค้าตำหนิ จนถูกลดจำนวนสั่งซื้อลงหรือเลิกการสั่งซื้อนั้น

<sup>40</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 65.

ล้วนแต่เป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่นายจ้างเนื่องจากระบบการบริหารงานของนายจ้างเองเมื่องานขึ้นรูปปลาสวรรค์มีโรงงานที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน การที่ลูกจ้างไม่ยอมทำงานล่วงเวลาตามที่นายจ้างสั่งให้ทำย่อมไม่มีความผิดที่นายจ้างจะออกหนังสือตักเตือนได้

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

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

### 3.2.3.3 อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงานและในวันหยุด

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานนอกกำหนดเวลาทำงานตามปกติ หรือเกินกว่าชั่วโมงทำงานตามปกติในแต่ละวัน ไม่ว่าจะมาก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือวันหยุดของลูกจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนเอาไว้ในอัตราที่แตกต่างกัน และให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่ลูกจ้างได้กระทำไป ในช่วงเวลาอันสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาเอาไว้ 2 อัตราดังนี้ คือ

#### 1) อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เกินกำหนดเวลาทำงานตามปกติในแต่ละวันของลูกจ้างเป็นค่าล่วงเวลา ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา เมื่อได้ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ โดยจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในขณะทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยคิดตามจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา หรือไม่น้อยกว่าหนึ่ง

เท่าครั้งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย<sup>41</sup>

ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานจะต้องคิดจากค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างคนนั้นหารด้วยสามสิบ เพราะระยะเวลาหนึ่งเดือนมีสามสิบวัน เพื่อจะได้ทราบค่าจ้างรายวัน เมื่อได้ทราบค่าจ้างรายวันแล้วจึงนำจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันมาหารค่าจ้างรายวันเพื่อทราบอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงแล้วจึงจะคิดคำนวณค่าล่วงเวลารายชั่วโมง<sup>42</sup>

ตัวอย่างเช่น นาย ก. ทำงานอยู่บริษัทแห่งหนึ่งได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท ซึ่งบริษัทนั้นได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้วันละ 8 ชั่วโมง มีกำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ถ้าในช่วงระยะเวลาหนึ่งนายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาในแต่ละวัน ในวันจันทร์ถึงวันเสาร์หรือวันใดวันหนึ่ง เช่นนี้จะถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานแล้ว ซึ่งนายจ้างจะต้องนับจำนวนชั่วโมงที่ให้ลูกจ้างทำล่วงเวลาไปนั้นเป็นเวลากี่ชั่วโมงเพื่อที่จะให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของลูกจ้างผู้นั้น ดังนี้

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

ดังนั้น ค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครั้งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ 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

<sup>41</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 61.

<sup>42</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 68.

จากตัวอย่างที่กล่าวข้างต้นนี้ เป็นวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ เพื่อให้ นายจ้างสามารถจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างได้อย่างถูกต้องและเพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

## 2) อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้าง เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี ซึ่งนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานในวันดังกล่าว ดังนั้นถ้า นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดเวลาไว้ในแต่ละวัน ไม่ว่าจะมาก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติก็ตาม ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งการทำงานเกินเวลานี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย<sup>43</sup>

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  $120 \times 5 = 600$  บาท<sup>44</sup> เป็นต้น

<sup>43</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 63.

<sup>44</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 414/2526 และคำพิพากษาฎีกาที่ 288/2529.

จากตัวอย่างที่กล่าวข้างต้น เป็นวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อให้ นายจ้างสามารถจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างได้อย่างถูกต้อง และเพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบ ซ้ำกันและกัน

ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงาน หรือในวันหยุดที่นายจ้างได้ ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ทั้งสิ้น และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลาอันถือเป็น ค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

### 3.3 มาตรการทางกฎหมายในการทำงานในวันหยุด และการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน

โดยทั่วไปการทำงานของลูกจ้างในทุกๆ ประเภทกิจการ เมื่อลูกจ้างได้เริ่มทำงานไป แล้วก็หวังที่จะได้รับวันหยุดเพื่อเป็นการพักผ่อน หลังจากที่ได้คร่ำเคร่งจากการทำงานที่หนักตลอด ทั้งวัน หรือสัปดาห์ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเรื่องวันหยุดของลูกจ้างเอาไว้ให้เป็น หน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุด อันรวมถึงวันหยุดตามประเพณี และวันหยุด พักผ่อนประจำปีด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิพักผ่อน ได้ตามสมควร แต่กรณีที่มีความจำเป็นต้องมา ทำงานในวันหยุด กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เปิดโอกาสให้นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดให้ลูกจ้าง ของตนเองมาทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นตามแต่ละประเภทกิจการ

วันหยุดถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นวันหยุด จึงหมายความว่า วันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างมีอิสระจาก งานในหน้าที่ เพื่อที่จะพักผ่อนร่างกาย หรือ ไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบกิจหรือพิธีกรรมทาง ศาสนาต่างๆ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ ดังที่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ ให้ความหมายของวันหยุดเอาไว้ดังนี้ “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี<sup>45</sup>

การกำหนดวันหยุด กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดไว้ เพื่อเป็นหลักให้นายจ้างต้องถือปฏิบัติ โดยแบ่งวันหยุดออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

#### 1) วันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งสัปดาห์แล้ว ย่อมเป็นการสมควรที่ นายจ้างจะจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดสักหนึ่งวันเพื่อพักผ่อนบำรุงความสุขทางร่างกาย ซึ่งกฎหมาย

<sup>45</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 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 หรือความตกลงของนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้มีวันหยุดในวันใด<sup>46</sup> 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 ทางรัฐมนตรีจะเป็นผู้พิจารณาและประกาศว่าวันใดถือเป็นการวันหยุดแห่งชาติเพื่อแจ้งให้ผู้ใช้แรงงานทราบ แต่ที่ผ่านมาในประเทศไทยได้ถือเอาวันที่ 1

<sup>46</sup> 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 มีวันหนึ่งวันใดในสามสิบวัน ไปตรงเข้ากับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ ของวันทำงานถัดไปอีก เพื่อที่ลูกจ้างจะได้มีวันหยุดครบตามจำนวนทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ตัวอย่าง นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันว่าให้วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันขึ้นปีใหม่ 1 มกราคมนั้น เป็นวันหยุดตามประเพณี สมมติว่าวันที่ 1 มกราคมตรงกับวันอาทิตย์อันเป็นวันหยุดของลูกจ้างพอดี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดในวันจันทร์ซึ่งเป็นวันทำงานอีกหนึ่งวันด้วย เป็นต้น แต่ถ้าเกิดว่างานที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำนั้น นายจ้างไม่อาจกำหนดวันหยุดที่เป็นวันหยุดตามประเพณีให้กับลูกจ้างได้ อันเนื่องมาจากงานที่ลูกจ้างทำนั้นมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติอยู่ต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น งานในกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว รวมไปถึงงานที่ต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการทำงานแต่ละครั้ง เช่น งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน เป็นต้น<sup>47</sup> โดยนายจ้างจะเป็นฝ่ายตกลงกับลูกจ้างว่า ลูกจ้างสามารถหยุดงานได้ในวันอื่นๆ หรือลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ แล้วนายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแทนได้<sup>48</sup>

ในกรณีที่นายจ้างได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างแล้ว แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะใช้สิทธิลาหยุด กลับมาปฏิบัติงานตามปกติ ถือได้ว่าลูกจ้างปฏิเสธที่จะใช้สิทธิหยุดพักในวันหยุดตามประเพณีนั้นเอง การที่ลูกจ้างปฏิเสธเช่นนี้ ลูกจ้างจะอ้างสิทธิว่าตนไม่ได้หยุดพักในวันหยุดตามประเพณี เพื่อขอเป็นวันหยุดในภายหลังจะกระทำไม่ได้ และจะถือว่าวันที่ลูกจ้างมา

<sup>47</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เรื่องของงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี.

<sup>48</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 29.

ทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้นเป็นวันทำงานตามปกติของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติตนเหมือนที่ได้ปฏิบัติในวันทำงานปกติทุกประการ ตัวอย่างเช่น แม้วันที่โจทก์ไม่มารายงานตัวปฏิบัติหน้าที่จะเป็นวันหยุดตามประเพณีก็ตาม แต่โจทก์มิได้ใช้สิทธิหยุด กลับลงชื่อเสนอตัวจะเข้าทำงาน ประจวบวันทำงานของโจทก์ โจทก์จึงมีหน้าที่สนองรับและต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของพนักงานจ่ายเงิน โจทก์จะหวนกลับมาปฏิเสธอ้างสิทธิว่าวันดังกล่าวเป็นวันหยุดตามประเพณี ไม่มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานจ่ายเงินไม่ได้ แม้โจทก์จะท้องเสียก็มีไข้โรคปัจจุบันและร้ายแรงถึงแก่จะรายงานตัวก่อนายทำแล้วแจ้งเหตุจำเป็นก่อนายทำไม่ได้ ถือได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เมื่อจำเลยเลิกจ้าง โจทก์ จึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้นการกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ถือว่าเป็นอำนาจของนายจ้างและของผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งตามความจำเป็น และตามสมควรแก่กรณี ลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเลือกวันเวลาทำงานได้ตามความพอใจของตน<sup>49</sup>

### 3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีเอาไว้ เพราะเล็งเห็นว่าการทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมา ลูกจ้างต้องคร่ำเคร่ง ใช้สติปัญญาและความสามารถของตัวเองในการทำงานอย่างหนัก จึงสมควรที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดพักผ่อนจากการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ในช่วงฤดูร้อน อากาศจะร้อนมาก การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในช่วงฤดูร้อนนี้ อาจส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความเครียดต่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพต่ำเป็นอย่างมาก ดังนั้นนายจ้างควรให้สิทธิแก่ลูกจ้างเพื่อให้หยุดพักผ่อนอันเป็นการสมควรแก่เวลา

อีกทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวยังได้บัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องแจ้งเป็นการล่วงหน้า หรือจะเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในหนึ่งปีจะต้องมีวันหยุดไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน และการที่จะกำหนดให้ลูกจ้างคนใดมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ต้องปรากฏว่าลูกจ้างคนนั้นได้ทำงานมาครบหนึ่งปีแล้ว คือ จะเริ่มนับตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างเข้ามาทำงาน รวมถึงวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เช่น การลาจิจ เป็นต้น<sup>50</sup> แต่ถ้าลูกจ้างทำงานมากกว่าหนึ่งปี การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพียงแค่หกวันทำงานจะไม่เป็นธรรมกับฝ่ายลูกจ้างที่ทำงานมากกว่าหนึ่งปี ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตาม

<sup>49</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 255/2528.

<sup>50</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 19.

ส่วนที่เขาได้ทำงานมา ซึ่งไม่เป็นการผิดกฎหมายแต่ประการใด และนอกจากนี้ลูกจ้างที่ได้ทำงานมานานเกินกว่าหนึ่งปี ควรที่จะให้มีการสะสมวันหยุดได้ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุดในปีดังกล่าวก็ควรมีสติสะสมวันหยุดไปทบกับในปีต่อๆ ไปได้ แต่ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างได้ตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิที่จะได้รับ<sup>51</sup> ตัวอย่างเช่น โจทก์แต่ละคนทำงานกับจำเลยไม่พร้อมกัน โจทก์ที่เข้าทำงานช้าที่สุดนั้นเริ่มทำงานในปี พ.ศ. 2527 โจทก์ย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานในวันที่ครบกำหนดหนึ่งปี ใน พ.ศ. 2528 ทันทิโดยหาจำต้องทำต่อไปอีกหนึ่งปีไม่ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทุกคนเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2529 โจทก์ทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปีในวันที่ถูกเลิกจ้างนั้น มิใช่สิทธิดังกล่าวเกิดต่อเมื่อวันถึงสิ้นปีในปีที่ถูกเลิกจ้าง<sup>52</sup>

โดยส่วนใหญ่แล้ว ในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นเรื่องที่นายจ้างจะต้องกำหนดขึ้น หรือได้ทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และต้องได้รับอนุญาตจากตัวนายจ้างด้วย ถ้าลูกจ้างได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปีไปโดยไม่ได้รับอนุญาตจากฝ่ายนายจ้าง ก็จะถือว่าลูกจ้างผู้นั้นขาดงาน และละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งอาจส่งผลเสียหายต่อกิจการของนายจ้างได้

### 3.3.1 ลักษณะการทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุด หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติในวันที่เป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็วันหยุดประเภทใด แม้ลูกจ้างจะได้เข้ามาทำงานในเวลา หรือชั่วโมงทำงานใดตามเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ถือว่าการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานนั้น เป็นการทำงานในวันหยุด แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องสั่งให้ลูกจ้างทำงานเต็มตามกำหนดเวลาทำงานปกติเสมอไป เช่น นายจ้างจะเป็นคนกำหนดช่วงเวลาให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติในเวลาใดก็ได้ ถ้าวันดังกล่าวเป็นวันหยุดของลูกจ้าง ดังนั้นวันที่ลูกจ้างเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างก็ถือเป็นการทำงานในวันหยุด<sup>53</sup>

<sup>51</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 30.

<sup>52</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 5023/2530.

<sup>53</sup> สุดาศิริ วสวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 139.

### 3.3.2 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด

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

ส่วนกิจการที่นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด เช่น กิจการโรงแรมที่ต้องมีการให้บริการลูกค้าอยู่ทุกวันไม่อาจมีวันหยุดได้ ถ้าหยุดดำเนินการไปในวันใดจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของโรงแรม หรืองานขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งรูปแบบใดๆ เช่น การขนส่งของกิจการขนส่งมวลชนกรุงเทพ (รถเมล์) หรือบริษัทขนส่งจำกัด (บขส.) ที่ให้บริการวิ่งรับขนส่งผู้โดยสารโดยไม่มีวันหยุด เป็นต้น ทั้งนี้ยังรวมถึงกิจการที่อยู่ในพวกของสายการผลิต การจำหน่าย และการให้บริการด้วย ประเภทกิจการที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นกิจการที่ไม่มีวันหยุดแน่นอน ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานในวันหยุดได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย คือ ต้องได้รับความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้างผู้ปฏิบัติ<sup>54</sup>

สำหรับการกำหนดชั่วโมงทำงานในวันหยุด ประเภทของงานและลักษณะของงานที่ห้ามทำในวันหยุด จะมีหลักเกณฑ์เดียวกับหลักเกณฑ์ในการทำงานล่วงเวลา ในเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงาน และลักษณะของงานที่ห้ามทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวไว้แล้วในหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้การที่กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้ก็เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง และเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

### 3.3.3 การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยปกติเวลาของการทำงานในกิจการหลายๆ ประเภท ลูกจ้างจะทำงานเพียงวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ซึ่งจะมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดพักผ่อน คลายความเครียด และพักผ่อนจากการทำงานตลอดระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์ที่ผ่านมา โดยจะมีวันหยุดเพียงหนึ่งวันหรือสองวันนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละกิจการจะได้อำหนดไว้ แต่เนื่องจากความจำเป็นในบางครั้ง หรือความเร่งด่วนของงานที่ลูกจ้าง

<sup>54</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 25.

จะต้องมาทำงานในวันหยุดเช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด ก็จะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุดพร้อมทั้งอัตราค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด เพื่อให้นายจ้างได้ถือปฏิบัติ และคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างต้องถูกเอารัดเอาเปรียบ

### 3.3.3.1 ความหมายของค่าทำงานในวันหยุด

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 5 ได้บัญญัตินิยามของค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ดังนี้ “ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด”

### 3.3.3.2 วิธีการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในเวลาทำงานปกติตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนเข้าทำงานในวันซึ่งเป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่ว่าลูกจ้างจะได้เข้ามาทำงานในเวลาใด หรือชั่วโมงทำงานใดก็ตามแล้วแต่ตามเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ถือได้ว่าการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานนั้นเป็นการทำงานในวันหยุด แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องสั่งให้ลูกจ้างทำงานเต็มตามกำหนดเวลาทำงานปกติเสมอไป

ดังนั้น การที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามกำหนดเวลาทำงานปกติ หรือในช่วงกำหนดเวลาทำงานปกติในวันซึ่งเป็นวันหยุดต่างๆ ของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับการทำงานในวันหยุด ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ดังนี้

1) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

2) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้ไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย<sup>55</sup>

<sup>55</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 62.

ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หมายถึง ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้มาทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะในวันหยุดประเภทใดๆ ก็ตาม เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เป็นต้น

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หมายถึง ลูกจ้างที่ในวันหยุดต่างๆ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดนั้น อีกทั้งลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างแบบรายวัน ถ้าวันไหนไม่มาทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง และกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างด้วย<sup>56</sup> 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 แม้จะได้มาทำงานในวันหยุดก็ตาม<sup>57</sup> เว้นแต่นายจ้างจะได้ตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้าง

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

<sup>57</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 65.

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้อุปจ้างประเภทที่กล่าวมาข้างต้นจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด 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 มีกำหนดวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ 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 ลูกจ้างที่มาทำงานในวันหยุดเป็นลูกจ้างประเภทรายวันไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด 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

หรือคำพิพากษาฎีกาที่ 6848/2548 ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 28 มาตรา 62 และมาตรา 64 นั้นหมายถึง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าหนึ่งวันต่อสัปดาห์ หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เสมือนว่านายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และจ่ายในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

โจทก์ให้ลูกจ้างของโจทก์ทำงานทุกวัน โดยไม่ได้จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่าโจทก์สั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56 (1) จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวในอัตราสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา 62 (2)



ดังนั้นอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ นั้น เป็นเพียงแค่อัตราขั้นต่ำสุดที่นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่กฎหมายไม่ได้ห้ามนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่านี้ หากถ้าได้มีการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ก็ให้ถือตามอัตราที่นายจ้างตกลงจ่ายให้กับลูกจ้างตามที่กำหนดเอาไว้ในข้อตกลงของการทำงาน<sup>58</sup>

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) ซึ่งงานของสหพันธรัฐ หรืออาจถือได้ว่าเป็นงานของสหพันธรัฐ (Federal Work) จะประกอบไปด้วย งานด้านการขนส่ง ด้านการธนาคาร และด้านวิทยุกระจายเสียง เป็นต้น ในระดับท้องถิ่นรัฐบาลของแต่ละท้องถิ่น (จำนวนทั้งสิ้น 10 มลรัฐ และมีเขตการปกครองอยู่ 3 เขตการปกครอง) จะมีอำนาจในการดูแล และ

<sup>58</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, มาตรา 74.

คุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการที่อยู่ในท้องถิ่นของตน ซึ่งปัจจุบันกฎหมายแรงงานในระดับสหพันธรัฐนั้น จะใช้บังคับกับคนทำงานเพียงส่วนน้อยแค่เพียง 10% เท่านั้นของแรงงานทั้งประเทศ ในขณะที่แรงงานส่วนที่เหลืออีกกว่า 90% นั้น จะมีกฎหมายแรงงานของแต่ละท้องถิ่น (Provincial Law)<sup>59</sup> ที่ใช้บังคับ และดูแลคนในท้องถิ่นนั้นๆ

ดังนั้น จากข้อเท็จจริงที่ได้กล่าวมาข้างต้น และเพื่อที่จะนำไปเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งถือได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกันเป็นอย่างมากกับแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ โดยการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาในระดับท้องถิ่น (Provincial Law) ควบคู่ไปกับในระดับสหพันธรัฐ (Federal Law) นั้น จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนขอกล่าวถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดา ซึ่งมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการศึกษาเชิงวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยต่อไป

#### 3.4.1.1 การคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ (Federal Law) ของประเทศแคนาดา ปรากฏว่ามีกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับดังนี้

1) ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985)<sup>60</sup> เป็นบทกฎหมายที่กำหนดเรื่องแรงงานไว้โดยเฉพาะ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในระดับสหพันธรัฐ (Federal Law) อีกทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดเรื่องการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบของการให้บริการสาธารณะ (Federal Work) ได้แก่ งานบริการระหว่างรัฐ และระหว่างประเทศ เช่น กิจการรถไฟ การขนส่งทางเรือทางหลวง โทรศัพท โทรเลขและเคเบิล ปรธางานการสื่อสารทางวิทยุ โทรทัศน์และเคเบิล งานขนส่งทางอากาศ และงานธนาคาร เป็นต้น

การคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) นี้ จะไม่คุ้มครองรวมไปถึงลูกจ้างที่มีตำแหน่งหรือลักษณะของงานที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ ผู้ควบคุมดูแลการทำงาน และผู้ซึ่งมีอำนาจในการบริหารจัดการ รวมไปถึงบุคคลที่ทำงานในสาขาวิชาชีพเกี่ยวกับสถาปนิก แพทย์และทันตแพทย์ วิศวกร ทนายความด้วย

<sup>59</sup> กฎหมายแรงงานระดับท้องถิ่น (Provincial Law). สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2552, จาก

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

<sup>60</sup> 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) หรือลูกจ้างแบบที่ไม่มีงานอันเป็นประจำ (Casual Employee) แต่ประการใด

2) กฎหมายแรงงานว่าด้วยชั่วโมงทำงาน และค่าจ้างยุติธรรม 1985 (The Fair Wages and Hours of Labour Act 1985)<sup>61</sup> เป็นบทกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในระดับสหพันธรัฐ (Federal Level) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงาน ในกรณีที่มีการทำสัญญาใดๆ กับรัฐบาลแคนาดาสำหรับการทำงานก่อสร้าง การออกแบบ การซ่อมแซม และการรื้อถอน โดยบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างทำงานดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้รับจ้าง (Contractor) ผู้รับจ้างช่วง (Subcontractor) หรือบุคคลอื่นใดที่ถือว่าจ้างให้ทำงานไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน 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 แต่ยังรวมไปถึงการกำหนดมาตรการพิเศษเพื่อจัดความแตกต่างกันของคนทำงานด้วย

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

<sup>61</sup> 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).

<sup>62</sup> 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 แต่ระบบการปกครองของประเทศแคนาดาได้มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นหลายมลรัฐ ทำให้ในแต่ละมลรัฐได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน อันมีสภาพบังคับในมลรัฐของตนเอง ดังจะได้อธิบายต่อไป

### 3.4.1.2 การคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่น

ในระดับท้องถิ่นของประเทศแคนาดา จะมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 มลรัฐ ใน 3 เขตการปกครอง ซึ่งในแต่ละมลรัฐ รัฐบาลจะมีอำนาจในการออกกฎหมายไว้ใช้บังคับในมลรัฐ เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองกับแรงงานที่อยู่ในมลรัฐ หรือในเขตการปกครองของตนเอง อันมีลักษณะและแนวทางการคุ้มครองแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลา และการบอกกล่าวเลิกจ้าง เป็นต้น ซึ่งจะมีความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันออกไป<sup>63</sup> (แรงงานดังกล่าวต้องไม่ใช่แรงงานด้านงานบริการสาธารณะ (Federal Work) ที่ตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานของประมวลกฎหมายแรงงาน (The Canada Labour Code 1985) ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น)

ดังเช่น ในมลรัฐ วิกิเบค (Quebec) นั้น จะมีกฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบค (Quebec Labour Standards Law) (หรือ The Act respecting Labour Standards)<sup>64</sup> เป็นกฎหมายสำคัญของมลรัฐควิเบคที่กำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้าง (Employee) ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้คำนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” เอาไว้ค่อนข้างกว้าง โดยหมายความถึงบุคคลซึ่งทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง (Employer) และมีสิทธิได้รับค่าจ้าง (Wages) รวมถึงคนทำงานซึ่งเป็นผู้สัญญาตนนี้ (ก) ในการรับทำงานตามที่กำหนดให้แก่บุคคลอื่นตามขอบเขตและวิธีการที่กำหนดโดยบุคคลดังกล่าว (ข) ในการรับทำงานจะมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุดิบ หรือสินค้าตามที่บุคคลอื่นนั้นได้เลือกกำหนด และใช้สิ่งของ

<sup>63</sup> ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในระดับท้องถิ่นของแต่ละมลรัฐ และเขตปกครองของประเทศแคนาดา. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก [http://www.workplace.ca/laws/employ\\_standard\\_comp.html](http://www.workplace.ca/laws/employ_standard_comp.html). และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละมลรัฐ และเขตการปกครอง, สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก <http://www/labour.go.sk.ca/minwage/htm>. และ [http://labour\\_travail.hrhc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/Immec\\_eslc/eslc/salair\\_minwage/](http://labour_travail.hrhc-drhc.gc.ca/psait_spila/Immec_eslc/eslc/salair_minwage/).

<sup>64</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบค (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)” หมายความว่าถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นเงินหรือประโยชน์อันมีมูลค่าจากการทำงาน หรือการให้บริการที่กระทำโดยลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) จะไม่นำไปใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการดูแลเด็ก คนป่วย คนชรา คนพิการในสถานที่อยู่อาศัย นักเรียนซึ่งทำงานในระหว่างการศึกษาในหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ 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 หมายความว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้<sup>65</sup> ดังนั้นผู้เขียนจึงเลือกศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในมลรัฐควิเบกของประเทศแคนาดา เพื่อให้ทราบถึงหลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติของแรงงานในมลรัฐควิเบกว่าเป็นอย่างไร และนำไปเปรียบเทียบกับคุ้มครองแรงงานในระดับสหพันธรัฐ ซึ่งในมลรัฐควิเบกจะมีกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันคือ กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) หรือ The Act respecting Labour Standards ที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างในมลรัฐ อันมีสาระสำคัญดังนี้

<sup>65</sup> 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

การทำงานของลูกจ้างในมลรัฐควิเบค ลูกจ้างจะมีชั่วโมงทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ และเมื่อรวมจำนวนชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 40 ชั่วโมง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงฐานในการกำหนดชั่วโมงทำงานเป็นอย่างอื่นนอกจากฐานสัปดาห์ก็ได้ แต่ทั้งนี้ชั่วโมงทำงานต้องเทียบเคียงได้เท่ากับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ หรือข้อบังคับ อย่างไรก็ตามก็อาจมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในลักษณะ Collective Agreement เป็นอย่างอื่นได้ แต่การทำงานในบางลักษณะ หรือบางประเภทจะมีชั่วโมงทำงานในแต่ละสัปดาห์น้อยกว่า หรือมากกว่า 40 ชั่วโมงก็ได้ เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า จะมีชั่วโมงทำงาน 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับธุรกิจป่าไม้หรือโรงเลื่อย จะมีชั่วโมงทำงาน 47 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น จากตัวอย่างที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ถือเป็นอาชีพที่ได้รับยกเว้นให้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่าหรือมากกว่า 40 ชั่วโมง โดยลูกจ้างไม่อาจนำชั่วโมงทำงานที่เกินจากเวลาทำงานปกติมาคิดคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาได้

การทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาหยุดพัก หลังจากที่ได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วเป็นเวลา 5 ชั่วโมง โดยจัดให้มีเวลาพัก 30 นาที เพื่อให้พักรับประทานอาหาร หากนายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักในช่วงเวลา 30 นาที นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสำหรับเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดพักด้วย ถ้าลูกจ้างได้ทำงานมาตลอดทั้งสัปดาห์แล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 32 ชั่วโมงติดต่อกัน ถือเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบค (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 ซึ่งการขอหยุดเพิ่มนี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

ถ้าลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานเกิน 5 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนวันหยุดได้ 3 สัปดาห์

กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (Quebec Labour Standards Law) นั้นมีข้อยกเว้นไม่ให้นำเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงานไปใช้กับลูกจ้างที่มีอาชีพต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ 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 ชั่วโมงภายหลังจากเวลาทำงานปกติ 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)<sup>66</sup> อันประกอบไปด้วยวันขึ้นปีใหม่ วันศุกร์ วันที่เป็นวันจันทร์แรกก่อนวันที่ 25 พฤษภาคมของทุกปี วันแรงงาน ซึ่งจะตรงกับวันจันทร์แรกของเดือนกันยายน วันชาติแคนาดา ซึ่งตรงกับวันที่ 24 มิถุนายนของทุกปี และวันหยุดราชการตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งจะตรงกับวันที่ 14 กรกฎาคมของทุกปี เป็นต้น

<sup>66</sup> วันหยุดโดยทั่วไป Statutory General Holidays. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2552, จาก [http://www.hsrc.gc.ca/eng/labour/labour\\_law/esl/sta\\_quebec.shtml](http://www.hsrc.gc.ca/eng/labour/labour_law/esl/sta_quebec.shtml).

ลูกจ้างทุกคนในมลรัฐควิเบคจะมีสิทธิหยุดงานได้ในโอกาสต่างๆ 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) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “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 และในมลรัฐควิเบค กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบค (Quebec Labour Standards Law) ได้ให้นิยามของคำว่าค่าจ้างเอาไว้ ซึ่งจะไม่รวมถึงเงินรางวัลที่ลูกจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ให้บริการแก่ตนไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมให้ตกแก่ลูกจ้าง และไม่ให้นำมารวมคำนวณเป็นค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เงินรางวัลดังกล่าวจะรวมไปถึงค่าบริการที่เรียกเก็บเพิ่มจากลูกค้าเรียกว่า Service Charges โดยจะระบุในใบเรียกเก็บเงินไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งนายจ้างไม่มีสิทธิกำหนดวิธีการแบ่งเงินรางวัล ซึ่งลูกจ้างจะเป็นผู้กำหนดและตกลงระหว่างกันเกี่ยวกับการแบ่งเงินรางวัล และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้ โดย



คำนึงถึงเงินรางวัลที่ลูกจ้างได้รับ ส่วนในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของมลรัฐควิเบคนั้น จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเอาไว้ในพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Act)<sup>67</sup> โดยให้อำนาจแก่คณะกรรมการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการจะประกอบไปด้วย ผู้แทนจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างที่ร่วมกันพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งในมลรัฐควิเบคได้มีการประกาศข้อบังคับ (Regulation) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างแต่ละประเภทให้แตกต่างกันไป ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้โดยรัฐบาลควิเบค แม้ว่านายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์อื่นๆ แก่ลูกจ้าง เช่น ที่พัก ยานพาหนะ 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
- จ่ายโดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารตามที่ได้มีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ส่วนเงินที่เกินจากค่าจ้างทั่วไป เช่น โบนัส และการทำงานล่วงเวลาในระหว่างสัปดาห์นั้น การจ่ายค่าจ้างดังกล่าวอาจจะจ่ายให้ในช่วงรอบของระยะเวลาทำงาน<sup>68</sup>

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

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

<sup>68</sup> วิธีการจ่ายค่าจ้าง ที่มา Commission des norms 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 ทำงานที่ซูเปอร์มาร์เก็ตในช่วงเวลากลางคืน 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 และวันหยุดตามประเพณีของมลรัฐควิเบกตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยปกติลูกจ้างจะไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินรางวัลสำหรับการทำงานในวันหยุดจากผู้เป็นนายจ้าง แต่อย่างไรก็ดีลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มจากอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้แน่นอน ดังนั้นเมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันหยุด หรือลูกจ้างจะใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานในวันหยุดได้ 1 วัน แต่จะต้องใช้สิทธินั้นภายใน 3 สัปดาห์ก่อน หรือหลังจากวันหยุด และในมลรัฐควิเบกยังได้กำหนดการจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดแตกต่างจากมลรัฐ อื่นๆ ในประเทศแคนาดา เช่น ในมล

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

ในมลรัฐควิเบคจะมีลูกจ้างอยู่บางอาชีพที่ทำงานในวันหยุดแล้วจะไม่ได้รับเงินค่าทำงานในวันหยุดเหมือนกับลูกจ้างอื่นๆ เช่น อาชีพที่ต้องทำงานบนสายการบิน หรือทำงานบนรถไฟ เป็นต้น ซึ่งอาชีพเหล่านี้จะมีกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน

ดังนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบค (Quebec Labour Standards Law) จึงกำหนดให้คณะกรรมการที่เรียกว่า Le Commission des norms du travail มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายดังกล่าว รวมถึงการใช้สิทธิเรียกร้องแทนลูกจ้างเพื่อให้นายจ้างชำระค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ใดๆ ที่ค้างชำระให้แก่ลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ยอมชำระคณะกรรมการ Le Commission des norms du travail อาจชำระเงินค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างค้างชำระอยู่แทนให้แก่ลูกจ้าง และจะเข้ารับช่วงสิทธิในการไต่เบี่ยให้นายจ้างชำระเงินคืนในภายหลังได้ โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างต้องชำระเงินเพิ่มอีก 20% ของจำนวนเงินที่ต้องชำระเพิ่มดังกล่าวให้ตกแก่คณะกรรมการ นอกจากนี้การที่นายจ้างกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการว่าจ้างแตกต่างในลักษณะที่ต่ำกว่า หรือขัดแย้งกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็นความผิดและอาจได้รับโทษปรับเป็นจำนวนเงิน 600-1,200 ดอลลาร์แคนาดา และหากปฏิบัติฝ่าฝืนอีกจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นเป็นเงินจำนวน 1,200-6,000 ดอลลาร์แคนาดา ในกรณีที่มีนิติบุคคลกระทำผิดลูกจ้าง 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) เมืองหลวงชื่อกรุงลอนดอน มีประชากรจำนวน 60,270,780 คน (ตัวเลขประมาณเดือนกรกฎาคม 2547) ระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย แบบรัฐสภาโดยมีสมเด็จพระราชินีอลิซาเบธที่ 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)<sup>69</sup>

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศอังกฤษ ปรากฏว่ามีกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับ ดังนี้

พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Right Act 1996)<sup>70</sup> 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)<sup>71</sup> 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

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

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

<sup>71</sup> 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 หรือบางส่วนกับกิจการหรือการทำงานบางประเภทโดยระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นกรณีไปได้แก่ กิจการขนส่งทางอากาศ ทางรถไฟ ทางรถยนต์ ทางทะเล และในทะเลสาบ การปฏิบัติงานของแพทย์ในระหว่างฝึกหัดงาน การทำงานบ้าน การทำงานที่ไม่อาจกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ชัดเจนได้ หรือไม่อาจกำหนดเวลาทำงานไว้ล่วงหน้าได้ เช่น การทำงานเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา การทำงานภายในครอบครัว การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการผลิต หรือการให้บริการเพื่อชุมชน เช่นงานเกษตรกรรม งานไปรษณีย์ งานการท่องเที่ยว เป็นต้น

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

จากการศึกษาค้นคว้าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการ หรือสถานประกอบการของประเทศอังกฤษ ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดเลยที่เป็นบทเฉพาะในการนำไปบังคับใช้กับกรณีดังกล่าว ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป จึงตกอยู่ภายใต้การคุ้มครองการทำงานแบบทั่วไประหว่างผู้ว่าจ้างกับลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workers) ตามพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงาน 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

<sup>72</sup> The Maternity and Parental Leave etc Regulation 1999. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si1999/19993312.htm>.

<sup>73</sup> 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 โดยนายจ้างจะต้องคำนึงถึงสุขภาพ และความปลอดภัยของคนทำงานให้มากที่สุด ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ (Adult Worker) ได้แก่ คนทำงานอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปให้ไปทำงานในเวลากลางคืน เว้นแต่จะได้มีการตรวจสุขภาพก่อน และตรวจเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลาที่ทำงานเวลากลางคืน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และนายจ้างไม่มีสิทธิโอนย้ายคนทำงานที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น (Young Worker) ได้แก่ คนทำงานที่มีอายุ 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ให้ไปทำงานในเวลากลางคืน คือช่วงเวลาตั้งแต่ 22.00-06.00 น. เว้นแต่จะได้มีการตรวจสุขภาพคนทำงานก่อน 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 แต่คนทำงานจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานหยุดงาน 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 จะมีลักษณะคล้ายๆ กับคนทำงานที่มีชั่วโมงทำงานแน่นอน กล่าวคือ จะต้องมีภาระเอาไว้ในสัญญาจ้างแรงงานด้วยว่า นายจ้างให้คนทำงาน Part-time ทำงานล่วงเวลา ซึ่งบางทีอาจจะให้ชั่วโมงทำงานมากกว่าที่ได้ระบุไว้ในสัญญา หรือมีชั่วโมงทำงานมากกว่าคนทำงานประเภทที่มีกำหนดเวลาแน่นอน และสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายของคนทำงาน Part-time นี้ จะได้รับการพิจารณาสนับสนุนน้อยกว่าคนทำงานประเภทที่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอน

ดังนั้น ในการทำงานล่วงเวลา ชั้นแรกจะต้องมีการตรวจสอบสัญญาจ้างแรงงานก่อนว่ามีการระบุถึงรายละเอียดของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้หรือไม่ ถ้าในสัญญาไม่ได้ระบุเอาไว้คนทำงานก็ไม่ต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติที่กฎหมายได้กำหนดไว้

### 3) การทำงานในวันหยุด

เมื่อคนทำงานได้เริ่มทำงาน ส่วนใหญ่ก็หวังที่จะได้รับวันหยุดพักผ่อนจากการทำงาน โดยค่านึงว่าตัวเองมีสิทธิหรือโอกาสที่จะหยุดงานได้ในวันใดบ้าง ซึ่งวันหยุดที่คนทำงานมีสิทธิหยุดนั้น จะมีวันหยุดตามประเพณี เช่น วันขึ้นปีใหม่ ซึ่งตรงกับวันที่ 1 มกราคม วันแรงงานซึ่งตรงกับวันที่ 1 พฤษภาคมเหมือนกับประเทศไทย วัน Easter Spring Holiday วันสุดท้ายของเดือนพฤษภาคม และ Late Summer Holiday วันสุดท้ายของเดือนสิงหาคม เป็นต้น รวมไปถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย ซึ่งการที่นายจ้างให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของประเทศอังกฤษนั้น จะต้องมีภาระเอาไว้ในสัญญาจ้างแรงงานด้วยว่าให้คนทำงานมาทำงานในวันหยุด ดังนั้นถ้าในสัญญาไม่ได้ระบุว่าต้องทำงานในวันหยุด คนทำงานก็ไม่ต้องทำงานในวันหยุด แต่มีกิจการอยู่บางประเภท ที่ต้องมีการทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ วันอาทิตย์ หรือวันหยุดตามประเพณี เช่น อาชีพที่ต้องทำงานในร้านค้าที่เปิดให้บริการทุกวัน ได้แก่ คนทำงานในร้านตัดผม แต่ไม่รวมถึงธุรกิจอันเป็นสถานที่จำหน่ายอาหาร หรือเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์เพื่อการบริโภค 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 ที่จ่ายให้แก่คนทำงานตามความสัมพันธ์ในทางการจ้างแรงงาน รวมถึง

- 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 หรือเงินรางวัล เนื่องจากการเกษียณอายุ หรือการออกจากงาน เงินชดเชยที่จ่ายให้แก่คนทำงานที่ต้องออกจากงานโดยมิใช่ความผิดของคนทำงาน (redundancy payment) และค่าจ้างใดๆ ที่จ่ายแก่คนทำงานแม้จะมากกว่าความสามารถในฐานะคนงาน (ERA 1996 มาตรา 27(2) (e))

ดังนั้น ในการที่จะวินิจฉัยว่าเงินใดถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษนั้น<sup>74</sup> จะมีคดีความจำนวนมากที่กล่าวถึงปัญหาของค่าจ้างเอาไว้ เช่น ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จะนับรวมเป็นค่าจ้างภายใต้คำจำกัดความตามกฎหมายหรือไม่ และถ้าการจ่ายค่าจ้างเช่นนั้นเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะอ้างข้อเรียกร้อง ตาม ERA 1996 คำจำกัดความรวมถึง “การจ่ายใดๆ ที่นายจ้างจ่ายแก่พนักงานตามความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน”

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

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” เท่านั้น แต่กฎหมายฉบับดังกล่าว ยังให้ความคุ้มครองกับคนทำงานในเรื่องของวิธีการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างของคนทำงานได้เอง เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติให้กระทำได้ หรือได้รับความ

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

<sup>75</sup> คดี *Delaney V Staples* (1992). สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2552, จาก [http://ourworld.compuserve.com/homepages/pntodd/cases/Cases\\_d/Delaney.htm](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 แต่ถูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 1 เดือน หรือปฏิเสธไม่ยอมทำงานอื่นที่เหมาะสม จะไม่ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอังกฤษ จะกำหนดเอาไว้ในพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ 1998 (The National Minimum Wage Act 1998)<sup>76</sup> 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)) เพื่อมากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (National Minimum Wage-NMW) ซึ่งจะพิจารณาจากอายุของคนทำงานเป็นเกณฑ์ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอังกฤษนั้น<sup>77</sup> จะมีการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นทุกปี และที่ยกตัวอย่างขึ้นมาเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้ในปัจจุบันตั้งแต่วันที่ 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

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

<sup>77</sup> 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 การทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ของคนงานจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้านายจ้างต้องการให้คนงานทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดก็สามารถทำได้ แต่ต้องมีการตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรของทั้งสองฝ่ายก่อนเริ่มทำงาน และเมื่อนายจ้างให้คนงานมาทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับคนงานด้วย แต่เนื่องจากกฎหมายของประเทศอังกฤษ ไม่มีกฎหมายแรงงานฉบับใดที่กำหนดเรื่องการจ่ายเงินค่าล่วงเวลากรณีที่มีการทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ และไม่ได้กำหนดอัตราค่าล่วงเวลาขั้นต่ำเอาไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาที่นายจ้างจ่ายให้กับคนงานนั้น 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 ไม่ว่าจะในวันหยุดสำคัญต่างๆ 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 คิวชู 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) และมีการกำหนดสถาบันหลักในการปกครองประเทศ 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 เยนญี่ปุ่น (Japanese Yen-JPY)<sup>78</sup>

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของคนทำงานในประเทศญี่ปุ่นพบว่ามิบัทซึญูตีกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ให้ความคุ้มครองคนทำงาน ดังนี้

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

<sup>78</sup> หน่วยเงินตราของประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2552, จาก [http://cia.gov/cia/publications/factbook/print/ja\\_html](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 ซึ่งจะให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการกำหนดและประกาศบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการ (Industrial Minimum Wage) หรือค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภูมิภาค (Minimum Wage for Prefectures) โดยเฉพาะพระราชบัญญัติว่าด้วยการรับรองความเสมอภาค 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)<sup>79</sup> ที่กำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำเอาไว้ และมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับนายจ้างและคนทำงานอยู่หลายประการ จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า กฎหมายมาตรฐาน

<sup>79</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947). สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2552, จาก [http://www.jil.go.jp/jil/laborinfo-e/docs/llj\\_law1-rev.pdf](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 ปีขึ้นไป<sup>80</sup> และจะต้องระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ตลอดจนเงื่อนไขในการทำงานอื่นๆ ที่คนทำงานควรได้รับรู้<sup>81</sup> หากข้อตกลงในสัญญามีข้อความที่แตกต่างจากสภาพการทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ คนทำงานสามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที และมีสิทธิได้รับเงินค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาจากนายจ้างด้วย ในกรณีที่คนทำงานได้มีการย้ายภูมิลำเนาเพื่อการทำงาน และจะกลับภูมิลำเนาภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ได้มีการยกเลิกสัญญาดังกล่าว ถ้านายจ้างไม่อาจกำหนดจำนวนค่าเสียหายที่แน่นอนได้ คนทำงานต้องชดใช้หากมีการปฏิบัติผิดสัญญา หรือก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าในสัญญาจ้าง<sup>82</sup> และสัญญาจ้างนายจ้างต้องมอบให้คนทำงานถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายได้ห้ามไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน วันแต่เด็คนั้นอายุเกิน 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 สำหรับการงานของเด็กที่มีอายุเกิน 15 ปี แต่

<sup>80</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 14.

<sup>81</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 15.

<sup>82</sup> 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 ชั่วโมงติดต่อกัน<sup>83</sup>

วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ เมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้ว 1 สัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน และถ้าได้ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน คนทำงานจะมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์อย่างน้อย 4 วัน<sup>84</sup>

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

หลักการการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนี้ 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

<sup>83</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 34.

<sup>84</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 35.

## 2) การทำงานล่วงเวลา

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้ให้ความหมายของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ โดยหมายความถึง การทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ กล่าวคือ กรณีที่คนทำงาน (Workers) ต้องทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น เมื่อนายจ้างให้คนทำงาน (Workers) ทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ในช่วงวันหรือสัปดาห์ ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา<sup>85</sup>

## 3) การทำงานในวันหยุด

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดให้กับคนทำงาน เพื่อให้มีโอกาสดูแลพักผ่อนจากการทำงาน กล่าวคือ เมื่อคนทำงานได้ทำงานมาแล้ว 1 สัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้คนทำงานมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ และเมื่อคนทำงานได้ทำงานมาเป็นเวลา 6 เดือนหรือไม่น้อยกว่า 80% ของการทำงานที่ผ่านมานายจ้างจะต้องจัดให้คนทำงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 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) เป็นต้น<sup>86</sup>

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

<sup>85</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 36.

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

เงินรางวัลพิเศษ และอื่นๆ 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 (ยกเว้นค่าจ้างที่จ่ายเป็นสิ่งที่มีการกำหนดคำนวณราคาโดยกฎหมายฉบับย่อย) หรือค่าจ้างที่จ่ายเกินกว่าระยะเวลา 3 เดือน

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

วิธีการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด และจ่ายให้เต็มจำนวนที่คนทำงานจะได้รับ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีอื่นนอกจากเงินสดนั้น อาจกระทำได้ถ้ามีข้อกำหนดไว้เป็นกฎหมาย คำสั่งหรือข้อตกลงร่วมกัน หรือในกรณีที่วิธีการจ่ายค่าจ้างแบบที่เชื่อถือกันได้อีกกำหนดโดยกฎกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ<sup>88</sup> อย่างไรก็ตามนายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างบางส่วนได้ในกรณีที่มีกฎหมายหรือคำสั่ง หรือในกรณีที่มีข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรที่จัดทำโดยสหภาพแรงงาน เช่น การหักเงินค่าจ้างเพื่อจ่ายภาษีเงินได้ การหักเงินประกันสังคม ซึ่งถือเป็นการหักเงินค่าจ้างบางส่วนที่ต้องทำตามกฎหมาย แต่ถ้านายจ้างหักเงินค่าจ้างของคนทำงานไว้เพื่อนำเข้ากองทุนสะสม ถือว่าเป็นการหักเงินบางส่วนที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง อันมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำจัดความเอาใจเปรียบต่อคนทำงาน เช่น การตัดทวงผลประโยชน์ของหัวหน้างาน โดย

<sup>87</sup> ธีระ หงส์เจริญ. เล่มเดิม. หน้า 103-105.

<sup>88</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 24.

วางตัวเป็นผู้แทนในการรับค่าจ้าง ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ปกครองของ  
 คนทำงาน หรือผู้แทนตามกฎหมายถือเป็นเรื่องที่ไม่ฝืนกฎหมาย 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 หรือระบบปรับเหมาช่วงอื่นๆ ซึ่งนายจ้างต้องประกันรายได้ในจำนวนที่แน่นอน  
 ตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้รายได้ที่แท้จริงของคนทำงานต้องลดลง โดย  
 สาเหตุที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากคนทำงาน เช่น จำนวนลูกค้านลดลง วัตถุดิบด้อยคุณภาพ เป็นต้น ดังนั้นการ  
 ประกันค่าจ้าง ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองให้คนทำงานได้รับค่าจ้างเท่ากับจำนวนที่เคยได้รับใน  
 สถานการณ์ปกติ<sup>89</sup>

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)

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

<sup>89</sup> กฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947), Article 27.

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

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับกับคนทำงานที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลานั้น จะถือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันนั้นจะใช้บังคับกับคนทำงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายเดือน ซึ่งได้แก่คนทำงานประจำ หรือคนทำงานที่ทำงานเต็มเวลา<sup>90</sup>

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำโดยการแบ่งแยกเป็นประเภทอุตสาหกรรม และแบ่งแยกตามเขตภูมิภาค เช่น ในเขตภูมิภาคเมืองมิยาซากิจะเป็นเมืองที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีอัตราต่ำที่สุดประมาณ 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 ทั้งนี้ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งของญี่ปุ่น

<sup>90</sup> สุรพล อ่ำพล. (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 โดยจะขอสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

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

คำว่า “ค่าจ้าง” กฎหมายของมลรัฐควิเบกได้ให้คำนิยามไว้ หมายความว่าเงินอันเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานทุกประเภท โดยไม่รวมค่าทิป และเงินรางวัล ซึ่งจะแยกออกจากความหมายของค่าจ้างอย่างชัดเจน สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินสด หรือโดยโอนเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง และการจ่ายค่าล่วงเวลา กฎหมายได้กำหนดอัตราการจ่ายเอาไว้ที่ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง แต่สำหรับค่าทำงานในวันหยุดกฎหมายไม่ได้กำหนดอัตราค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายในอัตราเท่าไร เพียงแต่กำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มจากอัตราค่าจ้างของวันทำงานปกติ ซึ่งถ้ามองตามกฎหมายแล้ว การกำหนดอัตราการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดจะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ตามสมควร และลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าทำงานในวันหยุด โดยการหยุดงานนั้นสามารถหยุดงานได้ 1 วัน ภายใน 3 สัปดาห์ ก่อนหรือหลังวันที่ลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุด

ในประเทศอังกฤษ ผู้ใช้แรงงานในประเทศจะถูกเรียกว่า “คนทำงาน” การกำหนดชั่วโมงทำงานนั้นกฎหมายได้กำหนดชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์ไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง แต่ไม่ได้กำหนดว่าในหนึ่งวันจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง ในบางกิจการอาจมีชั่วโมงทำงานเกินกว่าที่กำหนดก็ได้

ซึ่งหลักเกณฑ์ในการทำงานนั้นจะมีสัญญา หรือข้อตกลงในการทำงานระหว่างนายจ้างและคนทำงานเป็นตัวกำหนด โดยหลักเกณฑ์การทำงานนี้จะนำไปใช้กับคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา และคนฝึกหัดงานด้วย สำหรับการทำงานล่วงเวลาคนทำงานจะทำงานล่วงเวลาได้ต่อเมื่อมีข้อตกลง หรือสัญญาจ้างแรงงานกำหนดไว้ให้คนทำงานต้องทำงานล่วงเวลา ถึงแม้ชั่วโมงทำงานตลอดทั้งสัปดาห์จะกำหนดไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง แต่กฎหมายก็ไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่าในหนึ่งวันหรือหนึ่งสัปดาห์คนทำงานจะต้องทำงานล่วงเวลากี่ชั่วโมง การทำงานในวันหยุดก็เช่นเดียวกันให้พิจารณาจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก แต่จะมีกิจการอยู่บางประเภทที่ต้องทำงานในวันอาทิตย์ซึ่งถือเป็นวันทำงานปกติ เช่น คนทำงานในร้านค้าที่ต้องเปิดให้บริการทุกวัน เป็นต้น

คำว่า “ค่าจ้าง” กฎหมายของประเทศอังกฤษได้ให้คำนิยามไว้ หมายความว่าถึง จำนวนรวมใดๆ ที่จ่ายให้แก่คนงานตามความสัมพันธ์ในทางจ้างแรงงาน แต่ไม่รวมถึงเงินที่ให้ผู้ยืมค่าจ้างล่วงหน้า เบี้ยเลี้ยงด้วย การจ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้เต็มจำนวนโดยนายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างได้ เว้นแต่จะเป็นการหักค่าจ้างตามกฎหมาย และกฎหมายยังได้ให้หลักประกันในการจ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานบางประเภท เพื่อคุ้มครองคนทำงานไม่ให้ถูกลดค่าจ้างลง ซึ่งสาเหตุไม่ได้เกิดจากคนทำงานด้วย ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะแบ่งเกณฑ์การจ่ายตามช่วงอายุของคนทำงานในแต่ละวัยซึ่งจะมีอัตราที่แตกต่างกัน สำหรับการจ่ายค่าล่วงเวลาไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติเอาไว้แน่นอนว่าต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราเท่าใด แต่จะขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย หรือในบางกิจการจะตกลงจ่ายให้เป็นเงินพิเศษ อย่างไรก็ตามการจ่ายค่าล่วงเวลานั้นต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และคนทำงานสามารถใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาได้เช่นเดียวกับในประเทศแคนาดาด้วย และการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการจ่ายค่าล่วงเวลา

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



คำว่า “ค่าจ้าง” กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ได้ให้คำนิยามไว้ หมายความว่า ค่าจ้าง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ เงินรางวัลพิเศษ และอื่นๆ สิ่งที่ย่ำให้แก่นักงานเป็นการตอบแทนการทำงาน อีกทั้งกฎหมายยังได้แบ่งแยกค่าจ้างที่จะนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาด้วยว่าต้องเป็นค่าจ้างปกติเท่านั้น สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินสด หรือรูปแบบอื่นก็ได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ และต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่นักงานโดยตรง ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่นักงานเต็มตามจำนวนที่ได้รับ แต่นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างได้เพียงบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ในการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งตามวันที่กำหนด และกฎหมายยังให้ความสำคัญคุ้มครองกับนักงานที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย โดยการประกันรายได้ของนักงานให้มั่นคงแน่นอน เพื่อคุ้มครองไม่ให้นักงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ ซึ่งไม่ใช่ความผิดของตน และนักงานจะต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ในแต่ละภูมิภาค หรือตามประเภทอุตสาหกรรม ในการเรียกร้องค่าจ้างของนักงานนั้น จะมีอายุความ 1 ปี ส่วนการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด จะคิดเป็นเงินเพิ่มพิเศษของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อวันทำงานปกติ โดยการคิดอัตราเป็นเปอร์เซ็นต์ เช่น ถ้าทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติก็จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษไม่น้อยกว่า 25% สำหรับการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 45 ชั่วโมง ถ้าทำงานเกิน 45-60 ชั่วโมงจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษในอัตรา 25-50% และถ้ามาทำงานในวันหยุดจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษในอัตรา 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 หรือจ่ายให้โดยคำนวณตาม ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่าย ให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งความหมายดังกล่าวยังขาดความชัดเจนในตัวของมันเอง สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้างนั้นกฎหมาย กำหนดหลักเกณฑ์ไว้เพียงว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค และจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด และเป็นเงินตราไทย ซึ่งนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นได้ หากได้ตกลงกันเป็นหนังสือกับ ลูกจ้างแล้ว และการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างได้บางส่วนตามที่ กฎหมายกำหนด เช่น เงินภาษี และเงินประกันสังคม เป็นต้น เหมือนกับในหลายประเทศที่คุ้มครอง ลูกจ้างไม่ให้ต้องถูกนายจ้างหักเงินเพื่อประโยชน์ของตัวเอง ส่วนการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่า ทำงานในวันหยุดนั้น กฎหมายได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง โดยจะใช้ค่าจ้าง เป็นฐานในการคำนวณ แต่เนื่องจากความหมายของคำว่าค่าจ้างนั้นมีความหมายไม่ชัดเจน จึงทำให้ หลายๆ กิจการได้ใช้แต่ฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นเป็นฐานในการคำนวณ อีกทั้งอัตราการ จ่ายค่าตอบแทนที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นมีอยู่หลายอัตรา เช่น ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานในอัตรา 1.5 เท่า แต่ถ้าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรา 3 เท่า ดังนั้นเมื่อเป็นการทำงานล่วงเวลาเหมือนกัน ทำไม่ถึงไม่จ่ายในอัตราที่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาขึ้นในปัจจุบัน คือ การเรียกร้องของลูกจ้างในการ ขอปรับอัตราค่าทำงานล่วงเวลา และอัตราค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากัน หรือสูงกว่าที่ กฎหมายได้กำหนดไว้

ผลจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย จะเห็นได้ ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานในทุกๆ ประเทศ มีเจตนารมณ์หลักที่สอดคล้องกันในเรื่องการให้ความ คุ้มครองที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดในอัตราที่ เหมาะสม ซึ่งการบัญญัติกฎหมายของแต่ละประเทศจะมีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน ตามพื้นฐาน ทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ ลักษณะการประกอบอาชีพ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ฯลฯ ทั้งนี้การให้ความคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่า ล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด จะเป็นคุณประโยชน์ และมีความเหมาะสมในการนำมา ประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และ ค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 4

## บทที่ 4

### วิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในบทที่ 3 ได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์การทำงาน 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 และการเอาใจเอาเปรียบลูกจ้างไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็ตาม ดังนั้น ในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในปัจจุบัน จึงควรที่จะพิจารณาในประเด็นดังนี้

##### 4.1.1 ปัญหาการคำนวณจ่ายค่าจ้าง

เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้ว ก็หวังที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตรงตามจำนวนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับด้วย ดังนั้นเมื่อการ

คำนวณเงินค่าจ้างมีความไม่แน่นอน และการให้นิยามความหมายของคำว่าค่าจ้างยังมีความไม่ชัดเจน จึงเกิดปัญหาอย่างมากในการคำนวณจ่ายค่าจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างส่วนมากถูกนายจ้างเอาเปรียบ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะไม่เกิดกับลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอน เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างโดยคิดค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายเดือน เป็นต้น เพราะว่าการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงานนั้น จะมีความสอดคล้องกับระยะเวลาของการทำงานที่กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าในวันหนึ่งวันลูกจ้างจะต้องทำงานไม่เกินกี่ชั่วโมง หรือสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินกี่ชั่วโมง แต่ปัญหาในการคำนวณจ่ายค่าจ้างจะเกิดขึ้นกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างแบบเป็นรายชิ้น เป็นเมตร หรือเป็นหลา เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างประเภทนี้ จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในแต่ละวัน ว่ามีมากหรือน้อยแค่ไหน การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีดังกล่าวส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการคิดคำนวณค่าจ้าง และยังส่งผลต่อการคำนวณเงินค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดด้วย เพราะค่าจ้างจะใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินประเภทต่างๆ ด้วย จึงเกิดปัญหานายจ้างจะต้องคิดคำนวณค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างไร ทั้งนี้เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้บัญญัติเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการให้หลักประกันการจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งวิธีการคิดค่าจ้างแบบเหมารายชิ้น เช่น ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป หรืออุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นช่องทางที่นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้โดยง่าย เพราะค่าจ้างที่จ่ายตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือแบบเหมารายชิ้นนั้น จะคิดคำนวณและจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงาน หรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้เท่านั้น แต่เวลาที่ลูกจ้างได้สูญเสียไปในระหว่างวันไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุอะไรก็ตาม นายจ้างจะไม่นำเวลาที่ลูกจ้างได้สูญเสียไปมารวมคำนวณเป็นค่าจ้าง หากลูกจ้างทำงานผิดพลาดหรือไม่เรียบร้อยก็ต้องแก้ไขงานของตัวเองโดยไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับเวลาที่เสียไปด้วย อีกทั้งลูกจ้างไม่สามารถออกไปนอกแผนก หรือโรงงานในระหว่างปฏิบัติงาน และยังไม่ได้รับสวัสดิการที่แตกต่างจากลูกจ้างรายวันอีกด้วย เช่น ไม่ได้รับสิทธิเรื่องค่าครองชีพ หรือไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง เป็นต้น

แม้การจ่ายค่าจ้างแบบเหมารายชิ้น หรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยนั้น จะมีขั้นตอนการทำงานที่ไม่เหมือนกัน แต่เมื่อนับจำนวนชิ้นงานคูณกับรายชิ้นงานแล้วพบว่าลูกจ้างแบบเหมารายชิ้นจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และยังได้รับสวัสดิการต่ำกว่าลูกจ้างรายวันด้วย อีกทั้งต้องเคร่งเครียดกับการเร่งทำงานสูงสุดเพื่อที่จะให้ตนเองมีผลงานและได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อมีบางสิ่งมาขัดขวางการทำงานของลูกจ้าง ส่งผลให้ผลผลิตหรือผลงานของลูกจ้างลดลง โดยเหตุที่มาขัดขวางนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเพราะความผิดของลูกจ้าง ส่งผลให้

ลูกจ้างประเภทดังกล่าวไม่ได้รับความยุติธรรม และได้รับความเดือดร้อนจากการที่ได้รับค่าจ้างลดลง และต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเรื่องการให้หลักประกันการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ไว้

ดังนั้น เมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ แล้วพบว่า ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างของตนเองโดยการให้หลักประกันการจ่ายค่าจ้าง กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ และความผิดนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้าง กล่าวคือ พระราชบัญญัติสิทธิในการทำงาน 1996 (The Employment Rights Act 1996) ของประเทศอังกฤษ ได้กำหนดเรื่องการประกันการจ่ายค่าจ้างเอาไว้ เพื่อเป็นการคุ้มครองคนทำงานบางประเภทให้ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 5 วันหรือในช่วงระยะเวลา 3 เดือน สำหรับกรณีที่คนทำงานไม่ได้ทำงาน เพราะนายจ้างลดการทำงานของกิจการลง หรือเหตุประการอื่นที่ทำให้คนทำงานไม่มีงานทำ แต่ก็มีข้อยกเว้นในกรณีของลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 1 เดือน หรือปฏิเสธไม่ยอมทำงานอื่นที่เหมาะสม จะไม่ได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างด้วย และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน 1947 (Labour Standards Law 1947) ของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้ความคุ้มครองคนทำงานที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยที่ทำงานอยู่ในระบบของชิ้นงาน 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 และประเทศญี่ปุ่นมาปรับใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตัวลูกจ้าง และเป็นการลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างอีกด้วย

## 4.2 วิเคราะห์ปัญหาค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า OT นั้น เป็นเรื่องเล็กๆ ที่อยู่ใก้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ หรือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของผู้จ้าง 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 หรือนอกเวลาทำงานปกติ นั้น 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 เว้นแต่งานนั้นจะเป็นงานฉุกเฉิน หรือต้องทำติดต่อกัน

ดังนั้นเมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ แล้วพบว่าประเทศแคนาดา ในมลรัฐควิเบก ตามที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานมลรัฐควิเบก (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

จะเห็นว่ากฎหมายของมลรัฐควิเบก แม้จะไม่ได้มีการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเอาไว้เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แต่ก็ได้กำหนดเอาไว้ว่า ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาที่เกินกว่า 4 ชั่วโมงภายหลังจากเวลาทำงานปกติ ถือได้ว่าในหนึ่งวันลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมง

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

ดังนั้น จากการศึกษากฎหมายแรงงานของทั้งสองประเทศแล้วจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยควรที่จะนำเอากฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศมาปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในแต่ละวัน ว่าลูกจ้างควรมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไม่เกินกี่ชั่วโมง ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างต้องเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป และส่งผลให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้นด้วย

#### 4.2.2 ปัญหาการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา

ในประเทศไทยจะมีกิจการอยู่หลายๆ ประเภทที่ต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากเวลาทำงานปกติ หากลูกจ้างหยุดงานไปอาจทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับงาน หรือกิจการของนายจ้างได้ อีกทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดเอาไว้ด้วยว่าในหนึ่งวันลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง เพียงแต่กำหนดไว้ว่าในหนึ่งสัปดาห์ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมง ซึ่งในการทำงานล่วงเวลาบางครั้งลูกจ้างจะต้องทำงานจนติดหรือบางทีก็อาจจะเลิกงาน หรือเคลียร์งานจนเสร็จก็อาจเป็นเวลาเที่ยงคืน ทีหนึ่งก็มี แล้วกว่าลูกจ้างจะเดินทางกลับถึงบ้านก็อาจเป็นเวลาตีสองตีสาม จะให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลาปกติในวันต่อๆ ไปก็คงไม่ไหว 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 ประเทศแคนาดาในมลรัฐควิเบคนั้น 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 เรื่องการให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดงานแทนการได้รับค่าล่วงเวลามาใช้ 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 ซึ่งสาระสำคัญที่เป็นปัญหาอยู่เสมอ นั่นก็คือเงินอย่างใดจะถือเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นถ้าจะตีความความหมายของคำว่าค่าจ้างอย่างกว้างๆ แล้ว น่าจะหมายถึงเงินทุกชนิดที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนเมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้ หากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนใดๆ จากนายจ้างเลย จึงอาจเรียกเงินทั้งหมดทุกชนิดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างว่าค่าตอบแทนการทำงาน แต่ประเภทของเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานนี้ จะมีวิธีการจ่ายอยู่หลายรูปแบบ กล่าวคือ การตอบแทนการทำงานตามระยะเวลา เช่น เงินเดือน ค่าจ้างรายวัน หรือรายสัปดาห์ เป็นต้น การตอบแทนตามผลการทำงาน เช่น ค่าคอมมิชชั่น ค่านายหน้า เงินโบนัส และเงินรางวัล เป็นต้น การตอบแทนตามสภาพการทำงาน เช่น ค่าเบี่ยงเบนการไปทำงานต่างจังหวัด

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 และค่าทำงานในวันหยุด โดยไม่ได้นำค่าตอบแทนประเภทอื่นที่ลูกจ้างได้รับในเวลาทำงานปกติไปรวมคำนวณด้วยแล้ว 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 วันหยุดพักผ่อน โดยกำหนดให้ค่าจ้างหมายความรวมถึง ทุกๆ รูปแบบของค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ไม่รวมค่าทิป และเงินรางวัลอื่นๆ ซึ่งในแต่ละรัฐก็จะมีการกำหนดนิยามของคำว่าค่าจ้างเอาไว้ ดังเช่นในมลรัฐควิเบค แม้ว่าประเภทของค่าตอบแทนนั้นจะมีทั้งที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้างก็ตาม แต่กฎหมายก็ยังคงมีความชัดเจนอยู่ว่า ค่าจ้างนั้นจะไม่รวมถึงเงินรางวัล และค่าทิปด้วย จะเห็นได้ว่าประเทศที่เลือกทำการศึกษารายส่วนใหญ่ได้กำหนดนิยามความหมายของคำว่าค่าจ้างเอาไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนในการคำนวณจ่ายค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ให้กับลูกจ้าง

สำหรับประเทศไทยการตีความตามนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นยังขาดความชัดเจน ในการที่จะกำหนดว่าเงินอย่างใดถือเป็นค่าจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยละเอียดแล้ว จะเห็นได้ว่าไม่มีหลักเกณฑ์ประการใดเลยที่จะกำหนดให้ค่าจ้างมีความหมายชัดเจนถึงแม้ว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด จะมีข้อที่เหมือนกันก็คือ นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง และเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน แต่ก็มีข้อแตกต่างอยู่ที่ค่าจ้างนั้นจะจ่ายเพื่อตอบแทนในเวลาทำงานปกติ ส่วนค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดจะจ่ายเมื่อได้มีการทำงานนอกเวลา หรือทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติ

จะเห็นได้ว่าประเด็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องการชี้ให้เห็นก็คือ ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้นแล้วแต่ต้องใช้ “ค่าจ้าง” เป็นฐานในการคิดคำนวณทั้งสิ้น ถ้าหากนิยามของคำว่าค่าจ้างไม่ได้กำหนดให้ชัดเจนก็จะเกิดปัญหาในการคำนวณจ่ายค่าตอบแทน และเป็นช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ เพราะนายจ้างจะใช้แต่ฐานเงินเดือน หรือค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับเพียงอย่างเดียวมาคำนวณเพื่อจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ แต่ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยควรที่จะนำแนวทางกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ในเรื่องการกำหนดให้ใช้ค่าจ้างปกติเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และแนวทางกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา และประเทศอังกฤษที่ได้กำหนดนิยามความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” เอาไว้อย่างชัดเจน มาปรับใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม

### 4.3 วิเคราะห์ปัญหาทางการบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย กำหนดให้ใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานทุกประเภท ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าในกิจการนั้นจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใดก็ตาม แต่สิ่งสำคัญที่สุดของการจ้างแรงงานนั้นก็คือจะต้องมีสัญญาจ้างแรงงาน จึงจะได้รับการคุ้มครอง ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ ถึงแม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ประกาศออกมาเพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง 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  
ได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

2) กรณีลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หรือลูกจ้างที่ทำงานได้รับค่าจ้างเป็น  
รายวัน จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม  
จำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวน  
ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาใน  
วันหยุดให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่  
ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ  
ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

จะเห็นได้ว่าเรื่องของอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่า  
ทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ทุกๆ กรณีที่ได้กล่าวมาถือเป็นส่วนหนึ่งของ  
การทำงานล่วงเวลา หรือ OT แทบทั้งสิ้น แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดอัตราการจ่าย  
ค่าตอบแทนแต่ละประเภทไว้หลายอัตราด้วยกัน ทำให้เกิดปัญหาขึ้นกับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับ  
การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดส่งผลให้ลูกจ้างในหลายๆ กิจการออกมาเรียกร้องเพื่อ  
ขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากัน หรือสูงกว่าที่กำหนดไว้ ทั้งนี้  
เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้เพียงว่านายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนด  
เท่านั้น ซึ่งปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างได้ออกมาเรียกร้อง และยื่นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และอัตราค่า  
ทำงานในวันหยุดให้เป็นอัตรา 3 เท่า เหมือนกับอัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือปรับอัตราค่า  
ล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดทุกประเภทให้มีอัตราสูงขึ้น

ดังนั้นเมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ แล้วพบว่า  
ประเทศที่เลือกทำการศึกษานั้น ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่มีการพัฒนาไปอย่างมากแล้วทั้งสิ้น  
กล่าวคือ ในเรื่องการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลา และอัตราค่าทำงานในวันหยุดนั้น กฎหมายแรงงาน  
ของแต่ละประเทศได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนเอาไว้หลายอัตรา และไม่แน่นอนด้วย เช่น  
กฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา ในมลรัฐควิเบค ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา  
50% ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือเท่ากับ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง สำหรับค่าทำงานใน  
วันหยุดนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มจากอัตราค่าจ้างปกติ ซึ่งกฎหมายของมลรัฐ  
ควิเบคไม่ได้กำหนดอัตราค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้แน่นอน แต่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ  
นายจ้าง 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 ซึ่งคนงานจะได้รับค่าจ้างเพิ่มพิเศษนี้เมื่อได้มาทำงานในวันหยุด

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

เพราะฉะนั้นการที่ลูกจ้างเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้ มีอัตราเท่ากันหรือสูงขึ้นนั้น ถือเป็นปัญหาที่สำคัญในการบังคับใช้กฎหมาย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานระบุเอาไว้เพียงว่านายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาการเรียกร้องของลูกจ้างเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราที่สูงขึ้น และจากการที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ แล้วพบว่า การปรับเพิ่มอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้อยู่ในอัตราที่เท่ากัน คือ 3 เท่าตามที่ลูกจ้างได้เรียกร้องนั้นมีความไม่เหมาะสม เพราะเวลาในการทำงานของแต่ละอาชีพ หรือแต่ละกิจการนั้นมีเวลาทำงานที่แตกต่างกัน การปรับเพิ่มอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด อาจส่งผลเสียหายต่อนายจ้างที่ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือบางทีอาจจะเป็นช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น นายจ้างจะใช้วิธีการจ่ายค่าล่วงเวลาแบบเหมาจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อเป็นการเลี่ยงไม่ให้ตนเองต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเพิ่มขึ้น แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานมากหรือน้อยชั่วโมงก็ตาม เป็นต้น และอาจทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ส่งผลกระทบไปถึงผู้บริโภคในการที่จะต้องซื้อสินค้าในราคาที่สูงขึ้นด้วย อีกทั้งกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศได้กำหนดอัตราค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้หลายอัตราเช่นเดียวกัน ทั้งๆ ที่ประเทศเหล่านี้เป็นประเทศที่มีความพัฒนาไปมากกว่าประเทศไทย

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

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

## 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 อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างได้ เพราะ ว่าลูกจ้างทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาออกไปอีก 6-7 ชั่วโมงก็สามารถทำได้ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดชั่วโมงขั้นต่ำของการทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันเอาไว้ด้วย นอกจากนี้ปัญหาในการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดนั้นยังส่งผลกระทบต่อภาระการหยุดงานของลูกจ้างด้วย เพราะในบางประเภทของกิจการ นายจ้างมักจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจนเลยเวลาทำงานปกติไปมาก ผลที่ตามมาก็คือ ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องทำงานโดยตลอด อันอาจส่งผลให้ลูกจ้างเหนื่อยล้า และเจ็บป่วย ทำให้ต้องขาดงานไปโดยปริยาย ผลที่ตามมาก็คือ ลูกจ้างต้องถูกหักเงินเดือนจากการขาดงานตามไปด้วย องค์กรที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้น ไม่ได้บัญญัติในเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิหยุดงานเมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลา แทนการได้รับค่าล่วงเวลาเอาไว้ด้วย



ในกรณีของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด อันได้แก่ การคำนวณจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือ โดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เป็นอีกกรณีหนึ่งที่เกิดปัญหาขึ้นกับลูกจ้างเป็นอย่างมาก เพราะการคำนวณจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างประเภทนี้ เป็นการคำนวณจากผลงานหรือตามชิ้นงานที่ลูกจ้างทำได้ ปัญหาที่ตามมาก็คือ ถ้าลูกจ้างผลิตชิ้นงานได้น้อย ก็จะได้รับค่าจ้างน้อยไปด้วย ถึงแม้ว่าการที่ลูกจ้างผลิตชิ้นงานได้น้อยนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดของตัวลูกจ้างเอง เช่น โรงงานได้ลดกำลังการผลิตลง หรือ ไม่มีงานเข้าโรงงานของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องมารับผลกระทบในการที่จะได้รับค่าจ้างลดลง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างประเภทดังกล่าว แต่กลับให้ความคุ้มครองลูกจ้างประเภทที่ได้รับค่าจ้างแบบมีกำหนดเวลาแน่นอนเท่านั้น

ส่วนปัญหาในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้นเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างในหลายๆ ประเภทกิจการ ได้นำแต่ฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น มาคำนวณจ่ายเป็นค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ เพียงเพราะคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นได้สร้างปัญหาต่อทั้งนายจ้าง และลูกจ้างในความไม่ชัดเจนของเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างว่า เงินประเภทใดถือเป็นค่าจ้าง และเงินประเภทใดไม่ถือเป็นค่าจ้าง เพราะเงินที่ถือเป็นค่าจ้างจะมีความสำคัญในการนำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยไม่ได้มีการบัญญัติไว้เป็นพิเศษว่าจะใช้เงินประเภทใดมาคำนวณค่าล่วงเวลา 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 เนื่องจากบางปัญหายังไม่มีกฎหมายรองรับ หรือบางปัญหามีกฎหมายรองรับอยู่แล้ว แต่กฎหมายนั้นขาดการบังคับใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และจากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา

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

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

บัญญัติไว้ชัดเจนเลยว่า เมื่อลูกจ้าง ได้มีการทำงานล่วงเวลา หรือมาทำงานในวันหยุดแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน แทนการได้รับค่าล่วงเวลา หรือได้รับค่าทำงานในวันหยุดได้ ซึ่งการหยุดงานดังกล่าวจะนำไปใช้กับทุกอาชีพ หรือในกิจการที่ต้องมีการทำงานล่วงเวลา แต่ประเทศไทยไม่ได้บัญญัติไว้ครอบคลุมถึงทุกๆ อาชีพ เพียงแต่กำหนดให้กับอาชีพที่ต้องทำงานต่อเนื่องกันไป ซึ่งลักษณะของงานไม่อาจหยุดดำเนินการได้เท่านั้น ส่วนประเทศญี่ปุ่นก็ไม่ได้มีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาขั้นต่ำ และการใช้สิทธิหยุดงานแทนการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ สำหรับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษ ได้มีการกำหนดเอาไว้ชัดเจนเลยว่า นายจ้างจะต้องประกันการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน หรือลูกจ้างบางประเภท เมื่อความผิดนั้นไม่ได้เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง 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 จะขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้มีการบัญญัติเอาไว้หลายอัตรา 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 และญี่ปุ่น พบว่า การคุ้มครองลูกจ้างของประเทศไทยในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา การให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงาน เมื่อได้มีการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด การให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย การคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการเรียกร้องขอปรับอัตราค่าล่วงเวลา และอัตราค่าทำงานในวันหยุดให้มีอัตราเท่ากัน หรือให้มีอัตราสูงขึ้น ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้ในบางประเด็น แต่ก็ยังมีบางประเด็นที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้แล้ว 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” หรือจะกำหนดดังเช่น 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 และอังกฤษมาใช้

ดังนั้น ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้ “ในการทำงานเกินกว่าหรือนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา แต่การหยุดงานดังกล่าวลูกจ้างจะต้องกระทำภายในระยะเวลา 1 เดือน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้มีการทำงานล่วงเวลา

กรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดงานเพื่อชดเชยการทำงานล่วงเวลา ภายในระยะเวลาที่กำหนด นายจ้างยังคงต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาให้กับลูกจ้างดังเดิม ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิลูกจ้างในการได้รับค่าล่วงเวลา เมื่อพ้นกำหนด”

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตของลูกจ้างไม่ให้ทำงานหนักมากเกินไป ทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน เพราะลูกจ้างได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทำให้ลูกจ้างไม่ต้องขาดงาน และไม่ต้องลางานบ่อยครั้ง และที่สำคัญที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผลผลิตภาพในการทำงานด้วย

5.2.3 ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้เป็นดังนี้ “ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย 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 ควรบัญญัติเพิ่มเติมในเรื่องการกำหนดค่านิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ที่จะใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด แยกออกจากความหมายของค่าจ้าง โดยทั่วไปให้ชัดเจนเลยว่า ค่าจ้างที่จะนำมาใช้ในการคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ควรเป็นค่าจ้างประเภทใด ดังเช่นในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นที่มีการกำหนดค่านิยามค่าจ้างปกติแยกออกจากค่าจ้างทั่วไป เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าตอบแทนอื่นๆ

ดังนั้นควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้ “ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ ซึ่งไม่รวมถึง

ค่ากะดึก ค่าตำแหน่ง ค่าตัวพิเศษ ค่าเบี้ยขยัน หรือผลประโยชน์อื่นที่พิจารณาจากความสามารถ หรือ ความขยันหมั่นเพียรของฝ่ายลูกจ้างเป็นพิเศษ” หรือ

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

ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นดังนี้ “ค่าจ้าง หมายรวมถึง 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 หรือระบุในสัญญาจ้างแรงงานก่อนเริ่มทำงานเลยว่า “กรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตรากี่เท่าของค่าจ้าง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ” ซึ่งการกำหนดอัตรานั้นจะเกิดขึ้นจากความตกลงของนายจ้าง และลูกจ้าง 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” ซึ่งได้นำวิธีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามจำนวนชั่วโมงที่ทำได้ของประเทศญี่ปุ่นมาใช้

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

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

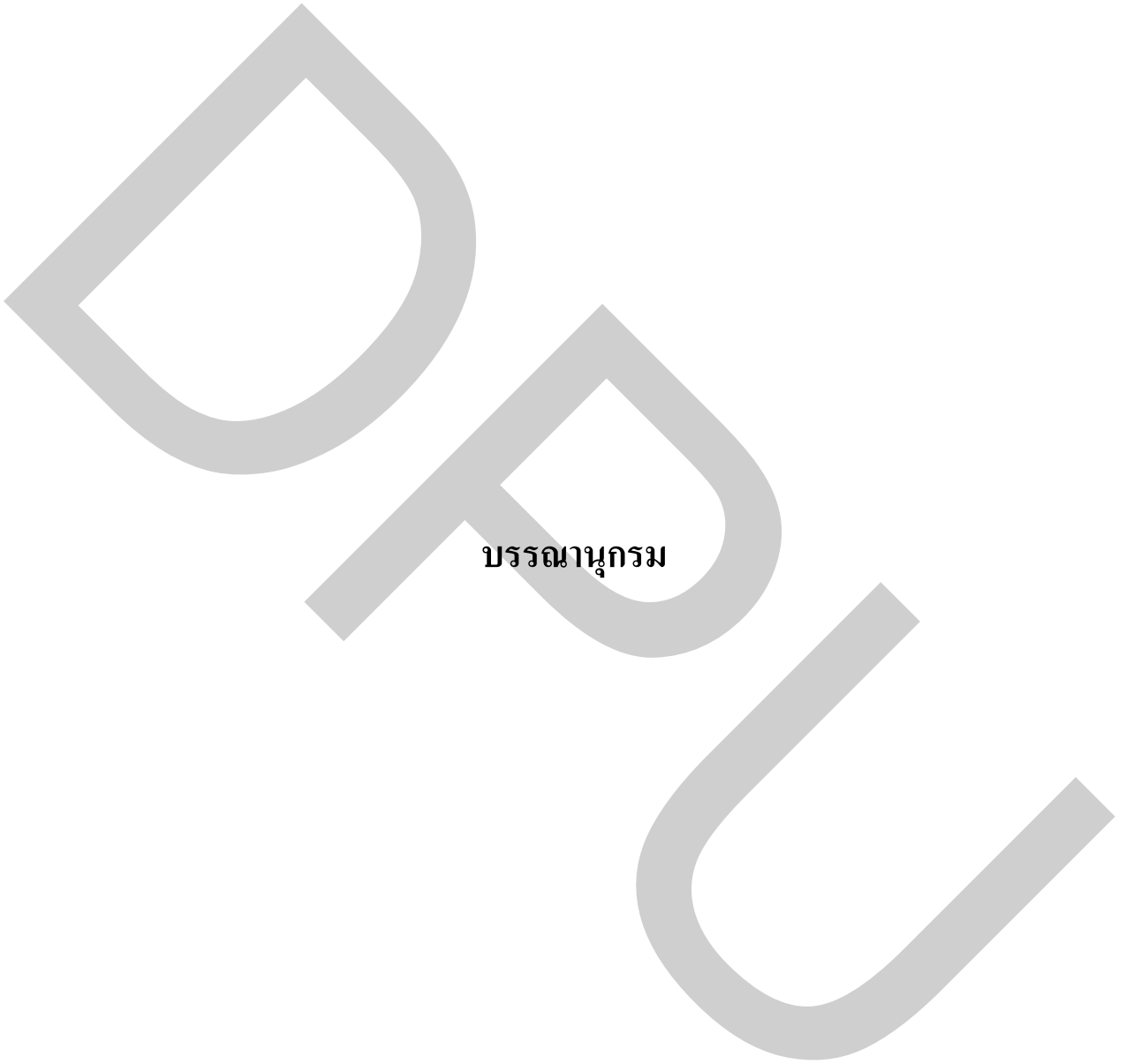
มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้ (1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และ

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

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





**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2544). **ปูจจา-วิชันนา กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ**.

กรุงเทพฯ: เอ็มอาร์ แอนด์ ทีเอส.

\_\_\_\_\_. (2547). **สังเวียนแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2549). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เด่นพงษ์ พลละคร. (2511). **ค่าแรงในการแรงงาน 2**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2523). **คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (อธิบายปัญหากฎหมาย**

**แรงงานทุกชั้นตอนประกอบคำพิพากษาฎีกา)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานโยมิต

ทนายความ.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**.

กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

พอพันธ์ อูยานนท์. (2541). **ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับผู้ศักดิ์ศรีกรรมกร**. กรุงเทพฯ:

เอดิสัน เพรส โปรดักส์.

ไพศาล เตมีย์. (2549). **HR กับ ปัญหา OT**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2523). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เมธี ดุลยจินดา. (2518). **ใครจะยอมอดตาย หรือเรื่องของค่าจ้าง**. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2537). **วิเคราะห์แรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2545). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ:

พิมพ์อักษร.

\_\_\_\_\_. (2549). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับใช้งาน : ตัวบท สาระสำคัญ**

**โดยย่อ ข้อสังเกต ฎีกาลำคัญ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.

รัชดาภรณ์ ทองสุข. (2548). **เอกสารคำสอนกฎหมายแรงงานและการประกันสังคม**. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ:

นานมีบุ๊คส์.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2543). **สัญญาจ้างแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2544). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 14)**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

\_\_\_\_\_. (2544). **รวมกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2544). **คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**.

กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

ศุณี นัตราคม. (2528). **ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

ศุณี นัตราคม และ อัญชลี ค้อคงคา. (2533). **ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง

สุดาศิริ วสวงศ์. (2551). **คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ:

นิติบรรณการ.

หยุด แสงอุทัย. (ม.ป.ป.). **คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499**. กรุงเทพฯ:

อักษรสัมพันธ์.

### บทความ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2519, พฤษภาคม). “ค่าจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” **วารสาร  
กฎหมาย, ปีที่ 2, ฉบับที่ 2**. หน้า 171.

กองบรรณาธิการ. (2534, มกราคม). “ปัญหาค่าแรงขั้นต่ำ : รัฐบาลต้องมีมาตรการที่เหมาะสม.”  
**วารสารเอกสารภาษีอากร, 10**. หน้า 248.

ณรงค์ ฉิมธนู. (2540, พฤษภาคม-มิถุนายน). “ค่าจ้างขั้นต่ำ.” **วารสารแรงงานสัมพันธ์, ปีที่ 38,  
ฉบับที่ 3**. หน้า 24.

ไทรเทพ 1223. (2544, กันยายน-ตุลาคม). “การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน.” **วารสาร  
แรงงานสัมพันธ์, ฉบับที่ 42, ปีที่ 5**. หน้า 5-49.

ถวิล อินรักษา. (2527, มกราคม). “การคำนวณค่าล่วงเวลา (O.T.)” **วารสารแรงงาน, ปีที่ 4  
ฉบับที่ 7**. หน้า 23-27.

ประกอบ ประพันธ์เนติวุฒิ. (ม.ป.ป.). “ปัญหาการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย.”  
**วารสารวิจัย, ปีที่ 9, ฉบับพิเศษ**. หน้า 54-59.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2522, เมษายน-กันยายน). “ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน.”

วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน้า 75.

ภาณุกร คุณสัมพันธ์. (2537, ธันวาคม). “ค่าจ้างกับกฎหมาย.” เอกสารภาษีอากร, ปีที่ 14,

ฉบับที่ 159. หน้า 149-154.

สะอาด โกมลบุญย์. (2532, ตุลาคม-ธันวาคม). “ค่าจ้างขั้นต่ำ.” วารสารแรงงาน, ปีที่ 8, ฉบับที่ 4.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. (2532, พฤษภาคม-มิถุนายน). “ค่าจ้างขั้นต่ำเขากำหนดกัน

อย่างไร.” วารสารแรงงานสัมพันธ์, ปีที่ 31, ฉบับที่ 3. หน้า 49-52.

สุรศักดิ์ มณีสร. (2528, พฤษภาคม). “เส้นทางอันยาวไกลในการแสวงหาสูตรของค่าจ้าง.”

วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 5, ฉบับที่ 11. หน้า 445.

### วิทยานิพนธ์

จิรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็ม

เวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิต.

จตุรนต์ แก่นศึกษา. (2542). การใช้แรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

2541: ศึกษาเปรียบเทียบกับอนุสัญญา และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่าง  
ประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิต.

ณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส. (2547). มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของนายจ้างกับ

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระ หงส์เจริญ. (2524). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะ

นิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาลิน ตั้งสุณาวรรณ. (2550). ค่าจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพรรณ คันธารส. (2549). มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดค่าจ้างภาคอุตสาหกรรม.

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิต.

- มานิตย์ ผิวขาว. (2546). การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิภาวี ศรีเพียร. (2539). การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับ  
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สดุติ สินไชย. (2550). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ: ศึกษาเฉพาะกรณี  
กลุ่มอาชีพโคโยตี้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุนทร ศรีชัย. (2539). ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพล อ่ำพล. (2549). การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน  
ไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

#### รายงานการวิจัย

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2526). บทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินต่างๆ ในกฎหมายแรงงาน.  
กรุงเทพฯ: ศาลแรงงานกลาง.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2531). การแก้ไขและปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ  
คุ้มครองแรงงานให้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์. (2547). ความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (รายงาน  
ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2551). สถานการณ์แรงงาน ปี 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวง  
แรงงาน.

#### เอกสารอื่นๆ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2545). รายงานผลสำรวจค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการ  
ทำงาน พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

- เจริญ สิริพันธ์. (ม.ป.ป.). **สรุปคำบรรยายเรื่องการกำหนดค่าจ้างและรายได้**. ม.ป.ท.
- นิคม จันทรวีฑูร. (2509). **ค่าจ้าง** (เอกสารทางวิชาการ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 25). หน้า 1-2.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2553). **สวัสดิ์ปีใหม่ 2553**. ม.ป.ท.

### กฎหมาย

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

### ภาษาต่างประเทศ

### BOOKS

- Alison Hough. (2001). **Employment Law**. London: First, Old Bailey Press.
- Bryan A. Garner. (2004). **Black' s Law Dictionary** (6th ed.). St. Paul, MN: West.
- Henry Campbell Black. (1990). **Black' s Law Dictionary**. St. Paul, MN: West.
- Ministry of Labor, Japan. (n.d.). **Japan Labor Code**. Washington: University Publications of America.
- Sugeno, Kazuo. (Translated by Leo Kanowitz). (1995). **Japanese Labour Law** (2nd ed). Washington.
- The Japan Institute of Labour. (2002). **Labour Situation in Japan 2001/2002**. Tokyo: Japan.
- The Minister of Justice. (2009). **Canada Labour Code**. Canada.

### ARTICLES

- David N. F. Bell, Robert A. Hart. (2000). "Paid and Unpaid Overtime Working in Germany and the UK." Institute for the Study of Labour. **IZA DP, No.133**.

Geoffrey England, Innis Christie and Merran Christie. (1998). "A discussion on the rationale of statutory holiday provisions." **Employment Law in Canada** (3rd ed, v.1). Toronto: Butterworths.

### ELECTRONIC SOURCES

Acas. (n.d.). Holidays and Holiday Pay. Retrieved October 10, 2009, from <http://www.acas.org.uk>

British Life and Culture. (2009). Public Holiday/ Bank Holiday 2009. Retrieved October 10, 2009, from <http://www.woodlandsjunior.kent.sch.uk/CUSTOMS/questions/bankholidays.html>

Canadian Legal Information Institute. (2009). An Act Respecting Labour Standards. Retrieved September 18, 2009, from <http://www.canlii.org/en/qc/laws/stat/rsq-c-n-1.1/latest/rsc-c-n-1.1.html>

HM Revenue & Customs national minimum wage Pages. (n.d.). National Minimum Wage. Retrieved October 15, 2009, from <http://www.hmrc.gov.uk/nmw>

La commission des normes du travail. (n.d.). Weekly Hours and Overtime. Quebec. Retrieved September 18, 2009, from <http://www.workrights.ca/content.php?doc=33>

Manage Overtime. (n.d.). Overtime and Payment contracts. Retrieved October 9, 2009, from <http://www.businesslink.gov.Uk/bdotg/action/detail?type=RESOURCES&itemID=107441>

Payworks. General (Statutory) Holiday Pay. Retrieved September 18, 2009, from <http://www.payworks.ca/Payroll-Legislation/StatPayWorked.asp>

Statutory Instrument. (1998). The Working Time Regulations 1998. Retrieved October 9, 2009, from <http://www.opsi.gov.uk/SI/si1998/19981833.htm>

Taking your holiday. Retrieved October 15, 2009, from <http://www.nidirect.gov.uk/index/employment/employment-terms-and-conditions/time-off>

The Japan Institute of Labour (Provisional translation by the specialist). (1947). Labour Standards Law. Retrieved November 11, 2009, from [http://www.jil.go.jp/jil/laborinfo-e/docs/lj\\_law1-rev.pdf](http://www.jil.go.jp/jil/laborinfo-e/docs/lj_law1-rev.pdf)

Working Time Regulations 1998. (n.d.). University of Westminster. Retrieved October 15, 2009, from <http://www.wmin.ac.uk/page464>

Workplacestandards. Quebec. IPM Management Training and Development Corporation. Retrieved September 18, 2009, from [http://www.workplace.ca/laws/employ\\_standard\\_que.html](http://www.workplace.ca/laws/employ_standard_que.html)



**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล

นายคณินมิตร มหาวีระ

วัน เดือน ปี เกิด

24 มีนาคม 2524

วุฒิการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย  
ปีการศึกษา 2546

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ที่ปรึกษากฎหมาย บริษัท นิวเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด  
(Wellcom Mobile)

ประสบการณ์ทำงาน

สำนักงานกฎหมายตุลยภาค ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่าย  
กฎหมาย ปี พ.ศ. 2546-2547  
สำนักงานกฎหมายและธุรกิจทิพย์ธนาพร  
ตำแหน่งนิติกร ปี พ.ศ. 2547-2550  
การประปานครหลวง ตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์  
ปี พ.ศ. 2550-2552