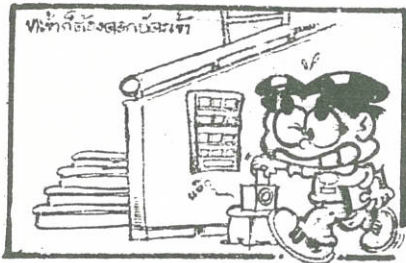


"การปฏิบัติงานล่วงเวลา และในวันหยุด"

* กฤษฎ์ อุทัยรัตน์



”

การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานในวันหยุดและสั่งให้มาปฏิบัติงานเกินหรือนอกเหนือเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าในวันทำงานหรือในวันหยุด ใช่ว่าจะสามารถกระทำได้ในทุกกรณีโดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ ถึงแม้ว่าการสั่งงานนั้น ๆ ถือเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างในการบริหารงานก็ตาม แต่การใช้อำนาจของนายจ้างก็ได้ถูกกฎหมายรื้อถอนอำนาจอยู่เสมอมา จนทำให้ Management Rights ถูกจำกัดเข้าทุกที

”

*หัวหน้าแผนกบุคคลโรงงานและธุรการ เครือซีเมนต์ไทย (บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด)

: นบ. (เกียรตินิยม อันดับ ๑) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

“การคุ้มครองแรงงาน” เป็นการใช้อำนาจของกระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยกฎหมายแม่บทที่ได้ให้อำนาจไว้ คือ ปว.103¹ ข้อ 2 ลว.16 มีนาคม 2515 เพื่อให้อำนาจ ในการกำหนดการคุ้มครองแรงงานได้ครอบคลุมในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าชดเชย ความรับผิดชอบของนายจ้าง เกี่ยวกับเงินทดแทน สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน เป็นอาทิ

ปัจจุบันก็เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า ได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น ก็จึงทำให้กระทรวงแรงงานฯ ต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับงานด้านบริหารแรงงานและสวัสดิการแรงงานของผู้ใช้แรงงานทั่วทั้งประเทศ ทั้งด้านการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน การคุ้มครองความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งงานในความรับผิดชอบทั้งหลายนี้ค่อนข้างมากมายจริง ๆ การที่มีกระทรวงแรงงานฯ ก็จึงเป็นนิมิตหมายและมิติใหม่ของผู้ใช้แรงงาน อันเป็นก้าวที่เริ่มต้นได้อย่างที่น่าพอใจ หลังจากที่เรียกร้องกันมานานแสนนานแล้ว ทำให้ต้องมีการโอนถ่ายงานด้านนี้ จากเดิมที่สังกัดอยู่กับกระทรวงมหาดไทย มาสังกัดกระทรวงแรงงานฯ แทน อย่างไรก็ตามในทางนิตินัยก็คงสับสนกันอยู่ในทางปฏิบัติ เนื่องจากอำนาจในการออกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงานต่าง ๆ ยังคงให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ออกกฎหมายตามอำนาจที่ ปว.103 ให้ไว้เช่นเดิม และเพื่อให้กระทรวงแรงงานฯ นำไปใช้และ

ปฏิบัติต่อไป จนมองดูเหมือนกับผู้ใช้กฎหมายไม่ได้ เป็นผู้ออกกฎหมาย และผู้ออกกฎหมายไม่ได้เป็นผู้ใช้กฎหมาย

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังนั้น แนวโน้มที่สูงมากและไม่ไกลเกินไปนักก็จะมีการ ยกเลิก ปว.103 แล้วตราขึ้นเป็น พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) แทน ทั้ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (1 ฉบับ) และ พ.ร.บ.ความปลอดภัยในการทำงาน (ปัจจุบัน 16 ฉบับ) ทั้งนี้เริ่มมีการเคลื่อนไหวขึ้นมาจริง ๆ จัง ๆ อีกครั้งหนึ่งแล้วโดยการแก้ไข/เปลี่ยนแปลงในครั้งนี้น่าจะเกิดประโยชน์มากที่สุด ด้วยเหตุผลในทางปฏิบัติ และเพื่อไม่ให้แสงสออยู่กับคำว่าประกาศของคณะปฏิวัติด้วย อย่างไรก็ตาม ผมเชื่อว่าข้อความหลัก ๆ ใน ปมท.คร.² แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็น พ.ร.บ. ก็ไม่น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบทกฎหมายในสาระสำคัญมากนัก

สืบเนื่องมาจากได้มีการประกาศแก้ไข/เพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศ ปมท.คร.ฉบับที่ 14 ลว. 16 สิงหาคม 2536 แก้ไข ปมท.คร.เดิมและให้มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2536 ที่ผ่านมา โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมรวมด้วยกัน 4 ข้อ กล่าวคือ-

ข้อ 11 : เรื่อง การทำงานล่วงเวลา/ในวันหยุด สำหรับงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมรวมทั้งงานอื่น

ข้อ 46 : เรื่อง ค่าชดเชย และ การเลิกจ้าง

ข้อ 47 : เรื่อง การกระทำความผิดของลูกจ้างเพื่อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้าง

ข้อ 75 : เรื่อง การนับอายุงานต่อเนื่องเพื่อสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

¹ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 41 วันที่ 16 มีนาคม 2515

² ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลว. 16 เมษายน 2515 อาศัยอำนาจตามข้อ 2 และข้อ 14 แห่ง ปว. 103

จากการแก้ไขเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงนี้ ก็มีข้อ 11 เรื่องการทำงานล่วงเวลา/ในวันหยุดสำหรับงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชย์กรรม รวมทั้งงานอื่นเท่านั้นที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับหัวข้อเรื่องที่เราจะนำมาพูดมาคุยกัน ก่อนอื่นเรามาทำความเข้าใจประเด็นสำคัญ ๆ เป็นลำดับกันไปเลยนะครับ เพื่อจะได้ง่ายในการติดตามและทำความเข้าใจ

ความหมาย : (ปมท.คร.ข้อ 2)

1. **“นายจ้าง”** หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

2. **“ลูกจ้าง”** หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน³

3. **“วันทำงาน”** หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

4. **“วันหยุด”** หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

5. **“ค่าล่วงเวลา”** หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

6. **“ค่าทำงานในวันหยุด”** หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

7. **“เวลาทำงานปกติ”** หมายถึง เวลาที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงาน โดยจะไม่นับเวลาพักรวมเข้าไปด้วย (ฎ.3506/2527)

8. **“เวลาพัก”** หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน

9. **“การทำงานล่วงเวลา”** หมายถึง การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติหรือเกินเวลาทำงานปกติ

กำหนดเวลาทำงานปกติ :

นายจ้างเป็นผู้ที่ต้องประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ แต่จะต้องเป็นไปตามที่ ปมท.คร. กำหนดด้วย ดังต่อไปนี้-

1. งานอุตสาหกรรม (ข้อ 3 (1) ว.1) : ไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์

2. งานขนส่ง (ข้อ 3 (2) ว.1) : ไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน

3. งานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายลูกจ้าง : ไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

(ข้อ 3 (3) ว.1)⁴ รายละเอียดต้องเป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้ออกกำหนดซึ่งจะได้อธิบายในหัวข้อถัดไป

4. งานพาณิชย์กรรม หรืองานอื่น⁵ (ข้อ 3 (4) ว.1) : ไม่เกิน 54 ชั่วโมง/สัปดาห์

งานในแต่ละลักษณะข้างต้นจึงมีความสำคัญมากต่อเวลาทำงานปกตินั้น ๆ ซึ่งนายจ้างทุกท่านควรที่จะคำนึงถึงและต้องทราบด้วยว่าสถานประกอบการ/ประเภทกิจการของตนนั้นเข้าข่ายงานในลักษณะใดจาก 4 ประเภทข้างต้น ส่วนวิธีการกำหนดเวลาทำงานปกตินั้นกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้ นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดเป็นหนังสือ

³ แก้ไขเพิ่มเติมโดย ปมท.คร. (ฉบับที่ 11) ลว. 11 ตุลาคม 2532

⁴ แก้ไขเพิ่มเติมโดย ปมท.คร. ลว. 16 เมษายน 2515

⁵ งานอื่นต้องไม่ใช่งานตามข้อ 2.1-2.3 เช่น งานขับรถประจำตำแหน่งรองประธานกรรมการบริษัท (ฎ. 3477/2525)

หรือ ด้วยวาจา หรือ โดยปริยาย ก็ได้ทั้งสิ้น

สถานประกอบการของนายจ้างใด ที่มีลูกจ้างรวมกันไม่ถึง 10 คน นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น นายจ้างจึงไม่ต้องกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นหนังสือไว้ในข้อบังคับฯ แต่จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบโดยวิธีการอื่น ไม่ว่าจะเป็นโดยปริยาย หรือโดยวาจาก็ตาม สำหรับกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยประกาศใช้บังคับในสถานประกอบการของตน และข้อบังคับฯ นั้นจะต้องกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ด้วย (ปมท.คร.ข้อ 68)

การที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินจากที่กฎหมายกำหนด ถือว่าเป็นการกำหนดที่ถูกต้องชอบธรรมมีผลใช้บังคับ หากกำหนดให้น้อยกว่าที่กฎหมายได้กำหนดเอาไว้ก็ถือว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่ามีผลใช้บังคับเช่นเดียวกัน ทว่าในทางกลับกันหากไปกำหนดให้จำนวนชั่วโมงทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ อันนี้ถือว่าขัดต่อกฎหมาย ปมท.คร.ย่อมตกเป็นโมฆะ ไร้ผลใช้บังคับทันที

ข้อกำหนดการทำงานล่วงเวลา

ก่อนอื่นมาทำความเข้าใจถึงประเภทของการปฏิบัติงานล่วงเวลากันก่อน การปฏิบัติงานล่วงเวลาแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก คือ

ประเภทที่ 1 ; การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หมายถึง การทำงาน/ปฏิบัติงานเกิน หรือนอกเวลาทำงานปกติในวันทำงาน

ประเภทที่ 2 ; การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง การทำงาน/ปฏิบัติงานเกิน หรือนอกเวลาทำงานปกติในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดนั้นจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือ วันหยุดพักผ่อนประจำปีก็ตาม

การปฏิบัติงานล่วงเวลา :

1. งานอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรม และงานอื่น (ข้อ 11)

นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น สำหรับงานที่เข้าข่ายอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ (ข้อ 11 ว.1)

- งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน
 - งานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้
- โดยการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ **ไม่ต้องขออนุญาตอธิบดี⁶ หรือผู้ที่อธิบดีฯ มอบหมาย และไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย** รวมทั้งอาจจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลามากน้อยเพียงใดก็ได้อีกด้วย เพราะมิได้ระบุนำไว้

- นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น โดยมีเงื่อนไขซึ่งต้องครบองค์ประกอบต่อไปนี้ (ข้อ 11 ว.3)

1. เพื่อประโยชน์แก่การผลิต หรือ การจำหน่าย หรือการบริการ
2. ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน
3. ต้องทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 24 ชั่วโมง/สัปดาห์

*** ประเด็นวิเคราะห์ :**

1. **ความยินยอม :** การได้รับความยินยอม อาจทำเป็นหนังสือ หรือ วาจา หรือ โดยปริยาย ก็ได้ กล่าวคือ-

การยินยอมเป็นหนังสือ ; เช่น การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยมีประกาศ/คำสั่ง พร้อมแบบฟอร์ม เพื่อให้ลูกจ้างแสดงความจำนงยินยอมที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ด้วยการลงลายมือชื่อให้ปรากฏบนแบบฟอร์มดังกล่าวนั้น ๆ เช่นนี้ก็ถือได้ว่าเป็นการแสดงเจตนายินยอมโดยสมัครใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา

⁶ หมายถึง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายหรือกำหนดให้ต่อไปแล้ว หรือการที่ลูกจ้างทำเป็นหนังสือยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาไว้กับนายจ้างเลยก็ย่อมได้เช่นเดียวกัน

การยินยอมด้วยวาจา ; เช่น เมื่อนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานล่วงเวลา และลูกจ้างก็ตอบกลับคำด้วยวาจาว่า จะมาปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันดังกล่าวให้ความยินยอมเช่นนี้ย่อมสมบูรณ์มีผลใช้บังคับตามกฎหมาย

การยินยอมโดยปริยาย ; เช่น นายจ้างมีระเบียบกำหนดไว้ว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานกะใด ๆ ก่อนหน้าที่จะมีผู้มารับกะต่อไป จะต้องปฏิบัติงานอยู่จนกว่าผู้รับกะคนต่อไปจะมารับกะนั้น ๆ และ ลูกจ้างนั้นก็ปฏิบัติตามระเบียบโดยรอจนกว่าผู้รับกะคนต่อไปจะมารับกะ หรือ กรณีที่นายจ้างมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยกำหนดว่าต้องทำให้เสร็จก่อนจึงจะเลิกงานได้และลูกจ้างนั้นก็ปฏิบัติตามจนเกินเวลาทำงานปกติของตนไปเพื่อให้งานนั้นแล้วเสร็จ กรณีเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นการยินยอมโดยปริยายแล้ว สามารถใช้บังคับได้ มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย

จากหลักความยินยอมดังกล่าวข้างต้น เป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะเลือกนำไปปฏิบัติ ตามความสะดวก แต่หากจะถามความเห็นของผู้เขียนแล้ว เห็นว่าวิธีที่สามารถใช้อ้างอิง เป็นหลักฐานน่าจะดีที่สุด เป็นการตัดปัญหาและไม่ต้องเป็นภาระในการนำสืบพิสูจน์กันอีกต่อไป

2. การถอนความยินยอม :

เมื่อลูกจ้างได้แสดงความยินยอมไว้กับนายจ้างแล้ว จะสามารถถอนความยินยอมเช่นว่านั้นก่อนที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาได้หรือไม่ หากถอนความยินยอมได้ควรจะถอนได้เมื่อใด อย่างไร กรณีเช่นนี้กฎหมายก็มิได้กำหนดวิธีการใด ๆ เอาไว้ด้วย จึงมีความเห็นแตกออกเป็น 2 ความเห็นด้วยกัน กล่าวคือ.-

ความเห็นแรก ; เห็นว่า เมื่อกฎหมายมิได้ระบุหรือกำหนดไว้ ก็ย่อมแปลความได้ว่าลูกจ้างสามารถที่จะถอนความยินยอมได้ แต่การถอนความยินยอมนั้น ก็น่าจะทำเสียก่อนที่จะถึงเวลาปฏิบัติงานล่วงเวลานั้น ๆ ด้วย

ความเห็นที่สอง ; เห็นว่า ลูกจ้างนำที่จะไม่มีสิทธิถอนความยินยอมนั้น ๆ ได้เลย หากถอนความยินยอมไปแล้ว ก็จะทำให้การบริหารงานของนายจ้าง ต้องได้รับความเสียหายงานที่เตรียมไว้แล้วนั้นก็จะมีใครทำ หรือ ไม่สามารถจัดหาลูกจ้างรายอื่นให้มาทำงานแทนได้ทันเวลา

สำหรับความเห็น 2 ความเห็นข้างต้น ผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นที่สอง ด้วยเหตุผลที่ว่าเมื่อมีการแสดงเจตนาต่อกันแล้ว และ จะถอนเจตนาขึ้น ๆ โดยส่งผลกระทบต่อกุศลสัญญาจนทำให้เสียหายย่อมผิดหลักการแสดงเจตนาตามกฎหมาย แต่ถ้าในกรณีที่ลูกจ้างขอถอนความยินยอมพร้อม ๆ กัน สามารถกระทำได้ไม่เป็นทางทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียหาย อย่างไรก็ตามจะถอนความยินยอมฝ่ายเดียวตามลำพังนั้นไม่ได้

เมื่อลูกจ้างยินยอมที่จะมาปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือ เกิน/นอกเวลาแล้ว ต่อมาไม่ยอมมาทำ ก็เป็นการละทิ้งหน้าที่ หรือ ขาดงานได้ นายจ้างสามารถโทษตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือ ตามที่กฎหมายกำหนดโทษไว้ก็ได้ ส่วนในทางปฏิบัติก็ขึ้นอยู่กับว่านายจ้างเห็นเป็นอย่างไร ถ้าจะให้หลักนิติศาสตร์ก็ว่ากันไปตามตัวบทกฎหมายหรือระเบียบบริษัท หากให้หลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ก็ต้องชั่งน้ำหนักดูว่าสมควรหรือไม่ มีสาเหตุจากอะไรถึงไม่มาปฏิบัติงาน มีเหตุอันควรผ่อนปรนหรือไม่ ฯลฯ ประกอบกันก็น่าจะดีกว่าในความรู้สึกของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน

3. การนับระยะเวลา :

การทำงานล่วงเวลาเพื่อประโยชน์แก่การผลิต

การจำหน่าย หรือ การบริการ ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงนั้น จะนับระยะเวลาดังกล่าวว่า เกินหรือไม่เกิน 24 ชั่วโมง/สัปดาห์โดยใช้หลักเกณฑ์อะไร อย่างไร ตรงนี้ก็เป็นปัญหาในทางปฏิบัติ และมีความเห็นแตกออกเป็น 2 ความเห็น คือ

ความเห็นแรก ; เห็นว่า ให้นับต่อจากเวลาทำงานปกติใน ปมท.คร.ข้อ 3 กล่าวคือ

- งานอุตสาหกรรม ให้นับต่อจาก 48 ชั่วโมง ในรอบสัปดาห์

- งานขนส่ง ให้นับต่อจากวันละ 8 ชั่วโมง

- งานอาจเป็นอันตรายฯ ให้นับต่อจาก 42 ชั่วโมง ในรอบสัปดาห์

- งานพาณิชยกรรม และ งานอื่น ให้นับต่อจาก 54 ชั่วโมง ในรอบสัปดาห์

ความเห็นที่สอง ; เห็นว่า ให้นับต่อจากเวลาทำงานปกติที่นายจ้างกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น บริษัท เคเอฟี ประกอบกิจการเหมืองแร่ในทะเล ได้กำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทำงาน ตั้งแต่วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ เวลา 08.00-17.00 น. (โดยมีเวลาพักระหว่างเวลา 12.00 - 13.00 น.) และ วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์ และ วันอาทิตย์

เท่ากับว่า **เวลาทำงานปกติคือสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง** ดังนั้น จำนวน 24 ชั่วโมงที่นายจ้างสั่งให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา ก็จะต้องนับต่อจาก 40 ชั่วโมง (ตามที่นายจ้างกำหนดขึ้น) ไม่ใช่ นับต่อจาก 48 ชั่วโมงตามที่ ปมท.คร.ข้อ 3 กำหนด

สำหรับความเห็นข้างต้นนั้น ผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นที่สอง เนื่องจากเมื่อดูเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว การคุ้มครองแรงงานก็ย่อมต้องดูว่า จะเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ด้วย การกำหนดกฎหมายก็ย่อมต้องคำนึงถึงความเป็นคุณในทางปฏิบัติสำหรับทั้งสองฝ่ายด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นการนับระยะเวลาดังกล่าวก็ควรต้องพิจารณาตาม ข้อบังคับ/ระเบียบ/คำสั่ง/ข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฯลฯ เป็นเกณฑ์ด้วย

4. การนับจำนวนสัปดาห์ :

คำว่า “สัปดาห์” ถือระยะเวลา 7 วันเป็น

1 รอบสัปดาห์อันเป็นประเพณีปฏิบัติทั่ว ๆ ไปอยู่แล้ว การจะนับรอบสัปดาห์หนึ่ง ๆ โดยการนับเริ่มจากวันใดวันหนึ่งนั้น ต้องคำนึงถึงลักษณะงานและระเบียบ ข้อบังคับ การทำงาน ฯลฯ เป็นเกณฑ์ว่าได้มีการกำหนดให้เริ่มนับจากวันใดถึงวันใดในรอบนั้น ๆ และให้ยึดถือเป็นเกณฑ์ปฏิบัติไปโดยตลอดจนกว่าจะได้มีการเปลี่ยนแปลง เช่น นายจ้างกำหนดวันทำงานในรอบสัปดาห์ ให้เริ่มต้นตั้งแต่ วันอังคารถึง วันเสาร์ และให้วันอาทิตย์กับจันทร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กรณีนี้รอบสัปดาห์หนึ่ง ๆ ต้องเริ่มนับ ตั้งแต่วันอังคาร ถึง วันจันทร์ (1 สัปดาห์ = 7 วัน)

ในกรณีที่ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็มีได้ระบุไว้ เช่นนี้ให้เริ่มนับตั้งแต่วันแรกที่มาปฏิบัติงานของสัปดาห์ จนกระทั่งถึงวันสุดท้ายที่มาทำงานรวมกับวันหยุดที่สถานประกอบการนั้น ๆ ได้ปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติเสมอมา เช่น ทำงานตั้งแต่วันจันทร์ ถึง วันเสาร์ และหยุดวันอาทิตย์ การนับรอบสัปดาห์ก็ต้องเริ่มนับตั้งแต่วันจันทร์ ถึง วันอาทิตย์ เป็น 1 สัปดาห์ แต่หากในทางปฏิบัติก็ไม่ชัดเจนอย่างนี้ ให้นับตามหลักสัปดาห์ปฏิทิน คือ เริ่มนับวันจันทร์ ไปจนถึงวันอาทิตย์เป็นรอบสัปดาห์หนึ่ง ๆ

5. การลด แลก หรือสะสมล่วงเวลา :

จำนวน 24 ชั่วโมง/สัปดาห์นั้น ได้ถูกกำหนดไว้สำหรับแต่ละสัปดาห์ว่าจะต้องให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ แต่ไม่ควรเกินไปกว่านั้น โดยการจำกัดจำนวนชั่วโมงไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติ โดยกฎหมายเล็งเห็นผลของการทำงานที่ load เกินไป อาจจะเป็นการทำลายสุขภาพและ

อนามัยของผู้ใช้แรงงานนั่นเอง จึงเป็นประเด็นที่นักคิด นักกฎหมายหรือนักบริหารทั้งหลายใคร่รู้และสงสัยกันว่าหากจะลดเวลาทำงานล่วงเวลาของสัปดาห์นี้ เพื่อไปสะสมแล้วให้ลูกจ้างทำในสัปดาห์หน้าจะได้หรือไม่ หรือ ตกกลางคืนกับลูกจ้างไปเลย ว่าสัปดาห์นี้ทำแค่นี้ก็พอ เอาไว้ทำในสัปดาห์หน้าเยอะ ๆ หน่อยเป็นการแลกกันจะได้หรือไม่ตรงนี้เรา มาแยกพิจารณากัน 2 กรณี ต่อไปนี้-

สัปดาห์ใดที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาไม่ครบ 24 ชั่วโมง ; จะนำไปสะสมในสัปดาห์อื่นไม่ได้ เช่น สัปดาห์แรกทำงานล่วงเวลาเพียง 16 ชั่วโมง เหลืออีก 8 ชั่วโมง จะไปแลกเพื่อนำไปสะสมทำล่วงเวลาในสัปดาห์ถัดไปไม่ได้

สัปดาห์ใดที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาเกิน 24 ชั่วโมง ; จะนำไปลดของสัปดาห์อื่นอีกไม่ได้เช่นเดียวกัน เช่น สัปดาห์แรกทำงานล่วงเวลาไปแล้ว 32 ชั่วโมง จะนำไปลดสำหรับสัปดาห์ถัดไปเพื่อให้ได้ทำล่วงเวลาแค่ 16 ชั่วโมงไม่ได้

เนื่องมาจากเป็นข้อตกลง หรือเป็นการปฏิบัติ ที่เป็นการฝ่าฝืน/ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั่นเอง

6. นับรวมวันหยุด :

จำนวนสัปดาห์หนึ่ง ๆ ต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง นั้น น่าจะนับรวมถึงการทำงานในวันหยุดด้วยหรือไม่ ตรงนี้มีความเห็นแตกออกเป็น 2 ความเห็น กล่าวคือ-

ความเห็นแรก ; เห็นว่า **ให้นับรวมเวลาการทำงานในวันหยุดรวมด้วย** เช่น บริษัท นิภาพรรณ ได้กำหนดเวลาทำงานวันจันทร์ ถึง วันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 08.00 - 17.00 น. (พัก 12.00 - 13.00 น.) หากให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันจันทร์ ถึง วันเสาร์ วันละ 4 ชั่วโมง รวมแล้ว 24 ชั่วโมง และให้มาทำงานในวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวัน

หยุดอีก 8 ชั่วโมง ก็ต้องนำ 8 ชั่วโมงในวันอาทิตย์มารวมคำนวณนับด้วยเป็น 32 ชั่วโมง เท่ากับทำเกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง

ความเห็นที่สอง ; เห็นว่า **ไม่นับรวมเวลาการทำงานในวันหยุดรวมเข้า**ไปกับจำนวน 24 ชั่วโมง ทั้งนี้เพราะ ปมท.คร.ข้อ 11 ว.ท้าย บัญญัติว่า “...ทั้งนี้ การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง” ระบุแต่ข้อความที่ว่าการทำงานนอก/เกินเวลาเท่านั้น ย่อมหมายถึงแต่เฉพาะการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเท่านั้น ไม่ได้ระบุให้หมายความว่าไปถึงการทำงานในวันหยุดไว้เลยแม้แต่น้อย

ผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นที่สอง เพราะ ปมท.คร.กำหนดระบุไว้ชัดเป็นตามลายลักษณ์อักษรแล้ว จะตีความเป็นอย่างอื่นไปไม่ได้

7. การแสดงเจตนาสองฝ่ายให้ทำล่วงเวลาเกิน :

กรณีที่นายจ้างและลูกจ้าง มีความประสงค์ จะแสดงความจำนงและยินยอมกันอันเป็นการสมยอมที่จะทำงานล่วงเวลา/เกิน/นอกเวลาเกินกว่าสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง เช่นนี้ก็ต้องถือว่ามีการทำงานล่วงเวลา/เกิน/นอกเวลาเกิดขึ้นแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานเกินเวลาให้ลูกจ้างด้วย แต่การกระทำการสมยอมจะมีผลบังคับใช้หรือกระทบอย่างไรหรือไม่ นั้น ก็มีความเห็นแตกออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

ความเห็นแรก ; อ้างหลักนิติศาสตร์ เห็นว่าการกระทำของนายจ้างและลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามข้อกำหนดของ ปมท.คร.มีความผิดตาม ปว.103 ข้อ 8 มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือ ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

ความเห็นที่สอง ; ใช้หลักบริหารแรงงาน

สัมพันธ เห็นว่า เมื่อได้มีการแสดงเจตนารับกันแล้วย่อมสมประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย นายจ้างได้งาน ลูกจ้างได้ค่าตอบแทน โดยขึ้นอยู่กับว่านายจ้างจ่ายให้เป็นธรรมสอดคล้องกับปริมาณงานที่ลูกจ้างมาทำล่วงเวลา งานที่มอบหมายก็ไม่หนักจนเกินไปนักด้วย ตัวลูกจ้างก็เห็นประโยชน์เพราะได้ค่าตอบแทนการทำงานที่สมเหตุสมผล (อาจเป็นการนำไปช่วยเหลือภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน หรือรายที่เป็นหนี้เป็นสินก็สามารถนำไปผ่อนชำระหนี้สินนั้น ๆ ได้ ฯลฯ เป็นต้น) เมื่อพิจารณาแล้วเป็นการสมประโยชน์ทั้งคู่ก็ไม่น่าที่จะเกิดปัญหาฟ้องร้องเป็นคดีแรงงานขึ้น ต่างก็รู้ ๆ กันอยู่ โดยหลักการบริหารคนและการอยู่ร่วมกันแล้วก็น่าจะเกิดผลดีทางแรงงานสัมพันธระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้างได้ ตรงนี้ไม่ควรนำหลักนิติศาสตร์มาใช้ในการบริหารที่ต้องยึดหยุ่นได้บ้างตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี ทั้ง 2 ความเห็นข้างต้นนั้น ท่านต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ หรือนโยบายขององค์กรประกอบกันด้วยกับเหตุและผลของทั้ง 2 ความเห็นดังกล่าวเพื่อการตัดสินใจให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความประสงค์โดยรวมขององค์กร

งานขนส่ง

1. นายจ้างจะให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ วันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้ ; เป็นข้อห้ามเบื้องต้น ถ้านายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า เวลาทำงานปกติ วันละ 7 ชั่วโมง ซึ่งเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าก็ต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงนั้น ไม่ใช่ถือเอาวันละ 8 ชั่วโมงเนื่องจากนายจ้างกำหนดขึ้นเป็นสภาพการจ้างที่เป็นคุณประโยชน์กับลูกจ้างยิ่งกว่ากฎหมายให้แล้ว ก็จะต้องใช้เกณฑ์อันนั้น

2. นายจ้างจะให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ วันละ 8 ชั่วโมงก็ได้ ;

ถ้าได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีฯ หรือผู้ซึ่งอธิบดีฯ มอบหมาย⁷

กรณีดังกล่าวนี้ ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด งานขนส่งนี้ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาฯ เว้นแต่ นายจ้างจะจ่ายให้ (ปมท. คร.ข้อ 36 (3)) ในทางปฏิบัติแล้วเมื่อให้ลูกจ้างมาปฏิบัติงาน ก็ควรต้องจ่ายให้ครบจึงจะเป็นธรรมเช่นเดียวกับหลักการ No Work No Pay แต่สำหรับค่าทำงานในวันหยุดได้รับครบ เพราะไม่เข้าข่ายตาม ปมท.คร.ข้อ 43 แต่อย่างใด

3. งานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายลูกจ้าง

กฎหมายบังคับเด็ดขาด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ สัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง ตรงนี้ก็รวมถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างด้วย ถ้าได้กำหนดไว้สัปดาห์ละน้อยกว่า 42 ชั่วโมง ก็จะให้ลูกจ้างมาทำงานเกินไปจากเวลาที่ได้ระบุนั้นไม่ได้เหมือนกัน อีกนัยหนึ่งหากไปกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้มากกว่า 42 ชั่วโมง จะเป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับครับเพราะผิดกฎหมาย

การปฏิบัติงานในวันหยุด :

1. งานอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรม และงานอื่น (ข้อ 11)

นายจ้างให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น สำหรับงานที่เข้าข่ายอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ (ข้อ 11 ว.1)

1. งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

2. งานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้
โดยการปฏิบัติงานในวันหยุดนี้ มีข้อสังเกตดังนี้.-

(1) ไม่ต้องขออนุญาตอธิบดีฯ หรือผู้ซึ่ง

⁷ คำสั่งกรมแรงงานที่ 689/2534 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

อธิบดีฯ มอบหมาย

(2) ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(3) ไม่ได้ระบุนำไว้ในเรื่องของระยะเวลา
ดังนั้น จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดมากน้อย
เพียงใดก็ได้เท่าที่จำเป็น แต่ไม่เกินกำหนดเวลา
ทำงานปกติตามกฎหมาย/ข้อบังคับ/ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี

นายจ้างให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในวันหยุดได้เท่า
ที่จำเป็น โดยมีเงื่อนไขซึ่งต้องครบองค์ประกอบ
ต่อไปนี้ (ข้อ 11 ว.3)

1. เพื่อประโยชน์แก่การผลิต หรือ การจำ-
หน่าย หรือ การบริการ

2. ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน⁸
ทั้งนี้ ไม่ได้ระบุนำไว้ในเรื่องของระยะเวลา ดังนั้น
จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดมากน้อยเพียงใดก็ได้
เท่าที่จำเป็น แต่ไม่เกินกำหนดเวลาทำงานปกติตาม
กฎหมาย/ข้อบังคับฯ/ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
แล้วแต่กรณี

งานกิจการบางประเภท (ข้อ 11 ว.2)

งานในกิจการบางประเภท ได้แก่

(1) กิจการโรงแรม

(2) สถานมหรสพ

* (3) งานขนส่ง

(4) ร้านขายอาหาร

(5) ร้านขายเครื่องดื่ม

(6) งานสโมสร

(7) งานสมาคม

(8) งานสถานพยาบาล

(9) งานในกิจการอื่นที่กระทรวงมหาดไทยจะ
ได้กำหนด (ปัจจุบันยังไม่กำหนด)

กฎหมายกำหนดไว้ว่า นายจ้างจะให้ลูกจ้าง
ทำงานในวันหยุดก็ได้ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้-

(1) ไม่ต้องขออนุญาตอธิบดีฯ หรือผู้ซึ่ง

อธิบดีฯ มอบหมาย

(2) ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(3) ไม่ได้ระบุนำไว้ในเรื่องของระยะเวลา
ดังนั้น จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดมากน้อย
เพียงใด อย่างไรก็ได้ แต่ไม่เกินกำหนดเวลาทำงาน
ปกติตามกฎหมาย/ข้อบังคับฯ/ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างแล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด :

หลักเกณฑ์ที่ควรทราบเกี่ยวกับค่าล่วงเวลาและ
ค่าทำงานในวันหยุด

1. นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย : ถ้า
จะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือ เงินตราต่างประเทศจะต้อง
ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ถ้าหากมีข้อตกลง
ในสัญญาจ้างให้จ่ายเป็นเงินตราไทย หรือ เงิน
ตราต่างประเทศแทนกัน และไม่ได้มีข้อตกลงเรื่อง
อัตราแลกเปลี่ยนเป็นอย่างอื่น ก็ให้อัตราแลกเปลี่ยน
ของทางราชการในวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง
ทั้งนี้ ห้ามจ่ายเป็นเงินด้วยบัตรหรือสิ่งของอื่นใด
แทนเงินหรือตัวเงิน (ปมท.คร.ข้อ 27)

2. นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาและค่า
ทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้าง
ทำงาน : ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องให้ลูกจ้าง
แสดงความยินยอมเสียก่อน (ปมท.คร.ข้อ 28)

3. กำหนดเวลาจ่าย : (ปมท.คร.ข้อ 29)

5.3.1 กรณีที่มีการคำนวณจ่ายเป็นราย
เดือนหรือระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน หรือ จ่าย
ให้ตามผลงาน ; ให้จ่ายไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน
เว้นแต่ จะตกลงเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

5.3.2 กรณีที่มีการคำนวณจ่ายนอกเหนือ
จากนี้ ; ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้าง
และลูกจ้างตกลงกันได้

4. ห้ามนายจ้างนำ “หนี้อื่น” มาหัก : คือ
ห้ามหักจากค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด (ปมท.

⁸ ดูประเด็นวิเคราะห์ (ก) หลักความยินยอม หน้า 6-7 เพิ่มเติม

คร.ข้อ 30) นั่นอื่น หมายถึง หนี้ที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง (ฏ. 3546-7/2524, ฏ. 5154/2530, ฏ. 1254/2531)

5. การผิตนัดไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด : (ปมท.คร.ข้อ 31)

1. กรณีที่นายจ้างผิตนัดไม่จ่ายฯ ให้นายจ้างจ่ายดอกเบีย้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิตนัด 15 % ต่อปี

2. กรณีที่นายจ้างจงใจผิตนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้น 7 วัน นับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้อีก 15 % ทุก 7 วัน (ของจำนวนเงินที่ค้างชำระ)

3. หากนายจ้างพร้อมจะชำระเงินที่เพิ่มก่อนและได้นำไปมอบไว้แก่อธิบดีฯ หรือผู้ซึ่งอธิบดีฯ มอบหมายแล้ว การจ่ายดอกเบีย้หรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าว ให้เป็นอันระงับไปตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

6. อัตราค่าล่วงเวลา/ค่าทำงานในวันหยุด : หน่วย : จำนวนเท่าของค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ

ค่าตอบแทนการทำงาน	ลูกจ้างที่ทำงานวันหยุดซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้าง	ลูกจ้างที่ทำงานวันหยุดซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง
1. ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ (ปมท.คร.ข้อ 34)	←----- 1.5 -----→	
2. ค่าทำงานในวันหยุด	1.0 (ปมท.คร.ข้อ 39)	2.0 (ปมท.คร.ข้อ 40)
3. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (ปมท.คร.ข้อ 42)	←----- 3.0 -----→	

7. การคำนวณชั่วโมงการทำงาน : เพื่อประโยชน์ในการคำนวณชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา กรณีที่นายจ้างได้กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และ วันลาเป็นวันทำงานรวมไปด้วย (ปมท.

คร.ข้อ 35)

8. ถ้านายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา/ค่าทำงานในวันหยุดในอัตราที่สูงกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ก็ให้เป็นไปตามนั้น (ปมท.คร.ข้อ 44) ซึ่งในภายหลังจะลดให้นายจ้างเท่ากับอัตราที่กฎหมายกำหนดไม่ได้อีก เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง (เทียบเคียง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20)

9. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิรับค่าล่วงเวลา/ค่าทำงานในวันหยุด :

1. ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ซึ่งนายจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ (ปมท.คร.ข้อ 36) เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายให้

- งานที่ลูกจ้างมีตำแหน่งทางบริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์
- งานขบวนการจัดงานรถไฟ

- * - งานขนส่ง
- งานเปิด-ปิดประตูน้ำ หรือ ประตูระบายน้ำ
- งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
- งานเฝ้า หรือ ดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน
- งานนอกสถานที่ โดยสภาพของงานไม่

อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้

- งานอื่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะกำหนด (ปัจจุบันยังไม่กำหนด)

ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด
ซึ่งนายจ้างให้ปฏิบัติงานต่อไปนี้ (ปมท.คร.ข้อ 43)
เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายให้

- งานที่ลูกจ้างมีตำแหน่งทางบริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ

การลงโทษ หรือการวินัยจ้อยข้อร้องทุกข์

(ก็คืองานตามข้อ 9.1.1 ข้างต้นเท่านั้นที่**ไม่มีสิทธิรับค่าทำงานในวันหยุดด้วย**)

ทั้งหมดที่ผู้เขียนได้กล่าวไปแล้วนั้น คงจะครอบคลุมในเรื่อง การปฏิบัติงานล่วงเวลาและในวันหยุดพอสมควรที่ท่านจะได้นำความรู้ และความเข้าใจจากบทวิเคราะห์นี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคล บริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มผลผลิตโดยรวมในองค์กรของท่านสืบไป

ประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 14)

ตารางเปรียบเทียบ ปมท. คร.		คำชี้แจงเพิ่มเติม/ หมายเหตุ
เดิม	ใหม่	
(1) ปมท.คร.ข้อ 11 : (ฉบับที่ 3 ลว. 4 ธ.ค. 2517) “ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ตามข้อ 3 (1) และ (4) หรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และกิจการอื่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อนุญาตนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายและการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้โดยได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย”	(1) ปมท.คร.ข้อ 11 : (ฉบับที่ 14 ลว. 16 ส.ค. 2536) “ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ ตามข้อ 3 (1) และ (4) หรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อนุญาต นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุด นอกจากที่กำหนดตามวรรค 1 และวรรค 2 เท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง”	(1) คำชี้แจงกระทรวงมหาดไทย ลว. สิงหาคม 2536 (ปมท.คร. ฉบับที่ 14 ลว. 16 ส.ค. 2536) ได้ระบุให้ชัดเจนขึ้นว่าต้องเป็นการทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาทำงานปกติ/ทำงานในวันหยุด และถ้าเข้าลักษณะตามวรรค 1 ไม่ต้องขออนุญาตอธิบดีฯ หรือ สนง.สวัสดิการฯ จังหวัด และไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ข้อ 2.1.1) เพิ่มเติม “สถานพยาบาล” ถ้าในกรณีที่เข้าข่ายลักษณะงานตามกิจการดังกล่าวไม่ต้องขออนุญาตอธิบดีฯ หรือ สนง.สวัสดิการฯ จังหวัด และไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ข้อ 2.1.2) แก้ไขเพิ่มเติมโดยให้ลักษณะงานผลิต จำหน่ายหรือบริการ อย่างใดอย่างหนึ่งที่จะเข้าข่ายตามวรรค 3 ไม่ต้องขออนุญาตอธิบดีฯ หรือ สนง.สวัสดิการฯ จังหวัด แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน และการทำงานล่วงเวลาและหรือในวันหยุด ซึ่งเป็นการทำงานนอก/เกินเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ใน ปมท.คร.ข้อ 3 รวมแล้วแต่ละสัปดาห์ต้องไม่เกิน 24 ชม. เพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง (ข้อ 2.2)

ที่มา : กระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตาม ปว. 103 ข้อ 2 ลว. 16 มี.ค. 2515 ออกประกาศ

ปมท.คร. (ฉบับที่ 14) ลว. 16 ส.ค. 2536 แก้ไข ปมท.คร. เดิม โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วัน

ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป